

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**Національна академія педагогічних наук України**  
**Національний технічний університет**  
**«Харківський політехнічний інститут»**  
**Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України**  
**Інститут інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України**  
**Інститут проблем виховання НАПН України**  
**Інститут вищої освіти НАПН України**

**МАТЕРІАЛИ**  
**МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ**

**«ЛІДЕРИ ХХІ СТОЛІТТЯ. ФОРМУВАННЯ**  
**ОСОБИСТОСТІ ХАРИЗМАТИЧНОГО ЛІДЕРА НА**  
**ОСНОВІ ГУМАНІТАРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ»**

**27-28 вересня 2018 року**

**Харків**  
**2018**

Лідери ХХІ століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій: Матеріали науково-практичної конференції 27-28 вересня 2018 року / За заг. ред. Романовського О.Г., – Х.: НТУ «ХПІ», 2018. – 139 с.

*Автори несуть повну відповідальність за опубліковані матеріали.*

Містить матеріали науково-практичної конференції з актуальних проблем лідерства та розвитку лідерського потенціалу засобами гуманітарних технологій.

### **Організаційний комітет:**

Голова оргкомітету – **Романовський Олександр Георгійович**, завідувач кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна, член-кореспондент НАПН України, доктор педагогічних наук, професор.

Заступник голови оргкомітету – **Панфілов Юрій Іванович**, начальник методичного відділу НТУ «ХПІ», кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна.

Вчений секретар – **Солодовник Тетяна Олександрівна**, доцент кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна НТУ «ХПІ», кандидат педагогічних наук, доцент.

**Секція 1.**  
**Лідерство і соціальний прогрес**

*Долгарев А.В.*  
*г. Харьков, Україна*

**ПУТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У  
БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВУЗЕ**

Методологической основой лидерства, на наш взгляд, может быть теория роли личности и народных масс в истории. Лидер – это, прежде всего личность, обладающая такими способностями, которые нужны определенной группе людей, находящихся в определенный момент времени в определенном пространстве. Но группе нужны не только профессиональные способности лидера, им также требуются и чисто человеческие качества, которые могут вызвать у этих людей доверие и желание идти с данным лидером даже в «разведку».

В вопросе о роли лидеров и народных масс в истории и политике существует две крайние точки зрения. Первая – лидеры играют выдающуюся, но не самостоятельную и не решающую роль в истории. Эта роль, по мнению многих ученых, принадлежит народу, массам, которые творят историю, а лидеров, «выращивает» народ и потом следует за ним в избранном направлении. Эта точка зрения лежит в основе теории лидерства, которую можно назвать «коллективистской». Ее приверженцами обычно являются ярые сторонники марксизма.

Противоположная точка зрения заключается в том, что подлинными творцами истории являются исключительно выдающиеся лидеры. Народные массы представляют собой при этом, всего лишь средство, из которого лидеры «лепят историю», исходя из своих интересов или соображений. Эта точка зрения принадлежит к волюнтаристским теориям лидерства. Особым волюнтаризмом в этих взглядах отличается концепция лидерства Фридриха Ницше, который утверждал: «Цель человечества находится в его высших представителях («сверхчеловеках»). Человечество должно неустанно работать, чтобы рождать великих людей». Таким образом, не лидер должен служить интересам масс (человечеству), а массы должны неустанно работать на лидера, обслуживать его интересы. Главные качества сверхчеловека – высокие жизненные силы, не ограниченные нормами общечеловеческой морали (он стоит «по ту сторону добра и зла»); главное его оружие – «воля к власти».

Признавая большое значение влиянию лидеров на народные массы, современные ученые не разделяют крайних точек зрения. При этом ими подчеркивается автономия, самостоятельность лидера, то есть, его независимость от условий, обстоятельств, устоявшихся норм и правил, а тем более от предрассудков. Лидер не плетется в хвосте событий и процессов. Он думает и делает не так, как все, не так, как общая масса. Но не только этим он отличается от других людей. Лидер отличается от своих соратников, прежде всего, независимым мышлением, решительностью и способностью в критических ситуациях брать на себя всю полноту ответственности за последствия принятых им решений. Для этого лидер должен иметь высокий уровень профессиональной подготовки, достаточный жизненный опыт и обладать необходимым уровнем если не психологической культуры, то хотя бы знаниями «житейской психологии». Независимость лидера оказывается ограниченной конкретно-историческими условиями той культуры, в которой он пребывает, а также другими сложившимися обстоятельствами. Среди них не просто оригинальность, но и, как минимум – просвещенность, своевременность и аргументированность своего личного мнения, позиции, способа мышления, открытия, деяния и т.д.

В психологии управления отмечается, что для понимания сущности явления, необходимо разобраться в функциях, которые выполняют субъекты, участвующие в изучаемом процессе. В нашем случае, чтобы определить сущность лидерства, необходимо определить функции, которые должен выполнять лидер в его команде. Многие из функций лидера являются не только функциями неформальных лидеров, но и руководителей, которые руководят организацией в соответствии со своим статусом. Неслучайно, что одна из функций лидера является административной. Лидер обязан планировать свою работу, распределять роли в работе своих последователей, контролировать выполнение работы членами команды. Функции лидера должны быть конструктивными, направленными на выполнение главной задачи и достижение намеченного конечного результата.

В психологической литературе известны лидеры разных типов – формальные и неформальные, сильные и слабые, обычными, великими и выдающимися, а также реакционными, непризнанными, аморальными и другими. С точки зрения масштабности решаемых задач бывают бытовой тип лидерства, социальный, политический.

У выдающихся лидеров очень высокий уровень творческого самостоятельного мышления, а самое главное – это масштаб понимания

ими своей ответственности за судьбы не только своих соратников, но и всего человечества. Великие лидеры способны не только вдохновить своих последователей на достижение поставленных целей, но и зажечь в их умах и сердцах огонь творчества, который становится главным стимулом для существования команды. Для этого великие лидеры вооружают своих последователей современным уровнем знаний процессов и явлений, происходящих в той или иной отрасли производства, а также и в обществе. У обычных лидеров превалируют административные функции, которые ещё называют организационными или координационными.

Во многих случаях лидеру приходится быть политиком, экспертом, регулятором отношений в группе, мотиватором, а также символом группы, её отцом, проводником необходимой группе культуры и мировоззрения, но самое главное – лидер обязан быть образцом, как в профессиональном, так и в личностном плане. Неслучайно, что одной из основных функций лидера является интеграционная функция. Исполняя лидерские функции, лидер обязан быть лучшим среди членов группы, являясь в группе своим, т.е. «одним из нас». Он также должен оправдывать ожидания своих последователей, и тогда будет всегда иметь поддержку в своей группе, которую он обязан сделать коллективом или командой. С другой стороны, лидер находится в сильнейшей зависимости от коллектива.

А.Г. Романовский, А.С. Пономарёв и другие авторы показывают пути, которые обеспечивают продуктивное и эффективное развитие коллектива:

1) в каждой группе (формальной или неформальной, должен быть сильный лидер, заинтересованный в достижении намеченных целей. В составе каждого коллектива имеют место устоявшиеся традиции, способы поведения и общения. Если кто-то приходит в коллектив в качестве его руководителя, то он должен определить, кто в коллективе является неформальным лидером, чтобы найти с ним способы для вступления в контакт. Это будет способствовать успешному управлению коллективом;

2) нормальный морально-психологический климат является одним из факторов, который влияет на успех коллектива. Необходимо постоянно подкреплять сплоченность формальными и неформальными мероприятиями – от служебных собраний до совместных посещений театров или совместного отдыха на природе;

3) оптимальный размер коллектива;

4) чёткость целей, которые необходимо достичь. Каждый член коллектива должен ясно понимать, куда движется команда, какими путями можно достичь необходимого результата, когда приблизительно это состоится и какой масштаб будет у результата;

5) коллектив должен постоянно пребывать в творческом развитии, заниматься поиском новых знаний, находить эффективные методы развития. Это будет содействовать развитию индивидуальных творческих способностей каждого сотрудника. От руководителя зависит, насколько быстро и эффективно это будет происходить, поэтому он обязан правильно организовывать и поддерживать творческую атмосферу и рассматривать креативные идеи каждого подчиненного. [1. 34-35]

Отсюда видно, что успех любого коллектива на 85—90% зависит от уровня подготовки персонала, при этом особая роль принадлежит управленческим кадрам. Результаты анализа готовности студентов ряда учреждений высшего профессионального образования к будущей профессиональной деятельности, приведенные Саляховым В.Ю., позволили установить, что 77% будущих специалистов имеют достаточно высокий уровень теоретической подготовки и лишь 23% способны эффективно применить полученные знания на практике. Еще меньше процентный показатель личностных профессиональных качеств, необходимых для будущей профессии, в числе которых активность, инициативность, ответственность, «умение вести за собой», конкурентоспособность. В этой связи перед профессиональным образованием встает задача приобщения к мировому опыту и культуре менеджмента в процессе подготовки руководителей, менеджеров; обеспечения высокой эффективности подготовки специалистов социального управления, работающих в различных сферах социальной практики, одной из важнейших составляющих которой является формирование лидерских качеств студентов в образовательном пространстве вузов. [2] (Саляхов Вячеслав Юрьевич. Формирование лидерских качеств студентов : на опыте подготовки менеджеров : диссертация ... кандидата педагогических наук : 13.00.08 / Саляхов Вячеслав Юрьевич; [Место защиты: Волгогр. гос. пед. ун-т]. - Волгоград, 2008. - 189 с.: ил. РГБ ОД, 61 09-13/457)

Лидерскими качествами студентов, считает этот автор, — динамическое профессионально-личностное образование, формируемое в процессе профессиональной подготовки в вузе, включающее индивидуально-лидерскую компетенцию (ориентация на реализацию биологических, физиологических, психологических задатков лидера, способность к самопрезентации, мобилизации своего индивидуального

потенциала); управленческо-лидерскую компетенцию (способность влиять на других людей, «вести за собой», увлекая других интересной, позитивной, созидательной деятельностью, умением ставить цели и определять пути их достижения, корректировать цели и соответствующие им средства влияния в сфере внутригрупповых, эмоциональных отношений, управлять через элементы неофициального лидерства); коммуникативно-прогностическую компетенцию (активная гражданская позиция, способность к общению, построению продуктивных взаимоотношений со студентами и преподавателями (деловых и эмоциональных), к прогнозированию личностного и профессионального развития, жизненных перспектив, реализации собственного лидерского потенциала и потенциала других, коллектива студенческого сообщества в образовательном процессе вуза), обеспечивающие будущим специалистам профессиональную мобильность и конкурентоспособность.[3]

**Литература.** 1. Романовский А.Г., Пономарёв А.С., Гура Т.В., Кныш А.Е., Бондаренко В.В. Психология управленческой деятельности лидера. 2. Салыхов В.Ю. Формирование лидерских качеств студентов : на опыте подготовки менеджеров : диссертация на соискание степени кандидата педагогических наук. Волгоград. 2008. -189 с.

*Костиця І.В., Петренко В.О.  
м. Харків, Україна*

## **РОЛЬ РИТОРИКИ ДЛЯ МАЙБУТНІХ ЮРИСТІВ**

Риторика для майбутніх студентів-юристів має дуже велике значення при досягненні успіху в професійній діяльності. На сьогоднішній день риторика включена в перелік навчальних дисциплін, яка розвиває і формує загальну культуру майбутнього юриста, надає мисленню студента визначеність, конкретність, чіткість, несуперечливість; вимагає від нього максимального розвитку і використання своїх можливостей. Майстерне володіння словом як універсальним інструментом думки і переконання важливо для багатьох галузей інтелектуальної діяльності, а саме у юриспруденції це стає визначальною умовою професійного успіху та обов'язковим атрибутом іміджу інтелігентного, кваліфікованого і компетентного фахівця.

Риторика виникла у Давній Греції, як мистецтво складання судових промов. Знання риторики, володіння красномовством розширює світогляд, формує методологічну культуру мислення і практичної дії майбутнього юриста, розвиває почуття впевненості в собі, психологічну стійкість, навички комунікації, вміння зрозуміти співрозмовника, знайти з ним точки дотику, розкрити сутність описуваних процесів і явищ, точно їх інтерпретувати, доступно, ясно, чітко, емоційно пояснити слухачам. Найбільш повно і всебічно роль красномовства і, звичайно, риторики проявляється в судових засіданнях. Це обумовлено багатьма факторами і насамперед метою мовлення на судді представників будь-якої зі сторін, що беруть участь в судовому засіданні: державного обвинувачення, захисту, суддів, експертів, адвокатів. Отже, мова будь-якого, хто виступає в суді, орієнтована в першу чергу на розуміння предмета мовлення усіма, хто бере участь в судовому засіданні. Вона повинна бути зрозуміла тим, до кого вона звернена, і тим, хто буде приймати рішення по конкретній справі, що розглядається. Кожне слово в судовому засіданні юриста має бути зрозуміло слухачами зовсім так, як розуміє її сам виступаючий. Більш того, мова юриста повинна ясно, чітко і однозначно відобразити подію, явище, процес з виділенням суттєвих ознак предмета мовлення. Отже, риторика — це наука про способи переконання та впливу на аудиторію з урахуванням її особливостей. Ця наука вивчає методику творення тексту, визначає його структуру, найбільш придатну для зрозумілого й аргументованого викладення думки. [1].

Можемо зазначити, що вивчення риторики дозволяє студентам розвивати у себе чистоту і точність стилю, формує правильне мислення, знання і використання рідної мови в контексті вивчення юридичних дисциплін і їх застосування на практиці. Більш того, розвиток і формування у майбутнього юриста необхідних йому для ефективної практичної роботи умінь і навичок красномовства реально можливо в процесі вивчення риторики у вищих освітніх закладах під час лекційних та практичних занять. Це один з небагатьох досліджуваних у вищій школі предметів, який дозволяє студентам формувати себе як професійного фахівця вже на стадії навчання.

Про необхідність формування навичок риторики у майбутніх юристів свідчить сучасна судова практика. Зокрема, в документах і виступах юристів спостерігаються випадки не зовсім правильного вживання слів. Вивчення риторики розкриває перед студентами — майбутніми юристами багатство рідної мови, включає в їх величезну кі-



лькість нових слів і їх смислів, які дозволяють доступно і одночасно чуттєво представити слухачам предмет мовлення. Багатство слів є необхідною умовою хорошого складу, і заняття навчального курсу риторики розвивають у студентів вміння і навички вільного користування усіма сучасними словами мови, в тому числі і спеціальними науковими, а також професійними поняттями і категоріями. Мистецтво промови в суді полягає у виконанні оратора трьох правил - це з'ясування справи, докази винності або не винності і переконання учасників процесу. Мова повинна бути чіткою, ясною, лаконічною, в цьому і полягає мистецтво ораторського красномовства. Риторика для майбутніх юристів є предметом вивчення по найбільш успішному і продуктивному виступу в різних галузях правової діяльності. Сюди входить ораторське мистецтво на судовому засіданні, під час консультації клієнтів; ділові переговори і правила складання процесуальних документів. Судова промова - це ряд промов, покликаний надавати цілеспрямоване і ефективний вплив на суд, сприяти формуванню переконань суддів і присутніх в залі суду громадян. У судових промових докладно аналізуються фактичний матеріал, дані судової експертизи, всі доводи за і проти, показання свідків. З'ясувати, довести, переконати – ось три взаємопов'язані цілі, що визначають зміст судового красномовства [ 2].

Таким чином, в судовому процесі переконливість мови юриста залежить від системи комунікативних якостей його мови, найважливіші з яких точність, щирість, доречність, виразність, лаконічність при достатній тривалості, логічність і ясність мови. Вплив кожного з цих комунікативних якостей на переконливість мови носить системний характер, тобто кожне з них сприяє прояву інших комунікативних якостей і переконливості мовлення в цілому. Все це повинно формуватися при навчальній підготовці майбутніх юристів.

**Література.** 1. *Михалкин, Н.В.* Риторика для юристов: учеб. пособие для вузов / Н.В. Михалкин, С. С. Антошин. - М.: Юрайт, 2012. - 240 с. 2. *Введенская Л.А.,* Риторика для юристов. Учебное пособие / Введенская Л.А., Павлова Л.Г.; Отв. ред.: Жилияков И.. - 7-е изд. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2008. - 568 с.

*Лапузіна О.М.  
м. Харків, Україна*

## **ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ІНОЗЕМНИХ СТУДЕНТІВ ЯК КОМПОНЕНТ ЇХ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ В УКРАЇНСЬКИХ ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Історія світової спільноти свідчить, про те що система економічних відносин, рівень розвитку економіки не є чимось відокремленим, незалежним від суспільства в цілому. Високорозвинені економічні відносини як усередині країни, так і між країнами, мотивовані запитами суспільства – соціальними, інформаційними, культурними, моральними. Найважливішу роль в якісній реалізації таких потреб суспільства відіграють професіонали-лідери. Діяльність сучасного фахівця-лідера одночасно і духовно-творча, і духовно-практична: це формування суспільних ідеалів в сфері економіки як галузі людської діяльності, стандартів відносин організацій із зовнішнім середовищем – конкурентами, постачальниками, колегами і т. п., а також формування культури відносин у колективі [1].

Сьогодні ключові проблеми соціального прогресу пов'язані з лідерством, конкурентними стратегіями, управлінням, творчим підходом до колективної праці, новими технологіями. Тільки той, хто працює над проблемами завтрашнього дня і таким чином готує себе і свою організацію до нових завдань, у недалекому майбутньому буде займати лідируючі позиції.

У своїй професійній діяльності сучасний фахівець-лідер стикається з багатьма проблемами управлінського характеру. Складним і відповідальним є вибір і обґрунтування стратегій, які надовго визначають успішний розвиток організації. У зв'язку з цим формування харизматичної особи лідера 21 століття, який володіє не тільки знаннями і системним, аналітичним, прогностичним стилем мислення, а й має високоморальну ідеологію в якості платформи для реалізації своєї діяльності, є однією з найважливіших стратегічних завдань педагогіки вищої школи [2].

Вищевикладене повною мірою відноситься і до підготовки іноземних студентів в українських закладах вищої освіти, багато з яких після закінчення вишів залишаються працювати в Україні і активно беруть участь в економічному житті нашої країни. Студенти, які планують здійснювати свою діяльність в інших країнах світу, також по-

винні володіти навичками лідерства, сформованими в процесі навчання в Україні, тим самим підтверджуючи ефективність, високу якість та престижність української освіти.

Факультет міжнародної освіти (ФМО) НТУ «ХПІ» є своєрідним соціумом, у якому відбувається первинна соціалізація суб'єкта – іноземного студента, адаптація до нових для нього умов, тому знання питань національних особливостей лідерства також дозволить йому швидше адаптуватися до нового соціокультурного середовища.

Для вирішення завдання якнайшвидшої адаптації студента-іноземця до нового середовища в українському соціальному й освітньому просторі на кафедрі природничих наук ФМО були проведені тематичні заняття на тему: «Національні особливості лідерства». На заняттях студенти проводили дискусії за реальними проблемами, які виникають у практиці лідерів-професіоналів різних країн, самостійно розробляли ситуаційні завдання, пов'язані з діяльністю керівника підприємства, інженера-дослідника, економіста, а також проводили рольові ігри. Перед дискусією за обраною темою обов'язковим елементом було викладення основних особливостей лідерства різних країн, методів їх аналізу, правил, норм і стандартів сучасного ефективного лідера.

На нашу думку, саме зусилля студентів при аналізі проблем лідерства сприяють ефективному навчанню, виробленню чіткості мислення і підвищенню активності студентів. Такі заняття викликають великий інтерес у студентів, їх активність на заняттях і самостійна підготовка значно зростають, а наприкінці вивчення запропонованого матеріалу іноземні студенти не тільки набувають необхідних навичок лідерства, але й значно розширюють лексичний запас української або російської мов.

**Література.** 1. *Зязюн І. А.* Педагогіка добра: ідеалії і реалії: Навч.-метод. посіб. – К.: МАУП, 2000. – 312с. 2. *О.Г. Романовський, О.С. Пономарьов.* Культурно-історичні витоки ідеї підготовки національної гуманітарно-технічної еліти // Теорія і практика управління соціальними системами. – Харків: НТУ "ХПІ", 2009. – №3. – 143 с.

Нестуля С.І.  
м. Полтава, Україна

## ТЕОРІЯ ТРАНСФОРМАЦІЙНОГО ЛІДЕРСТВА У ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

Процес формування лідерської компетентності майбутніх менеджерів буде ефективним, якщо базуватиметься на різноманітних теоріях лідерства, з якими студентів-майбутніх менеджерів слід знайомити під час вивчення курсу «Основи лідерства». Однією з міні-лекцій, яку доцільно провести для студентів як у традиційній формі, або у вигляді вебінару, є лекція «Трансформаційне лідерство». Зміст міні-лекції покликаний розкрити суть трансформаційного (перетворюючого) лідерства – лідерства, зорієнтованого на зміни.

Оцінюючи значення змін у житті компаній і організацій «гуру» менеджменту П. Друкер пише: «для періоду потрясінь, який ми зараз переживаємо, зміни – це норма. Безумовно, зміни пов'язані з втратами й ризиками й до того ж вимагають величезної праці. Але якщо організація, неважливо яка – комерційне підприємство, університет, лікарня чи будь-яка інша – не ставить собі за мету сміливо йти назустріч змінам і *швидко змінюватися разом з оточуючим світом*, вона приречена на животіння. В періоди корінних структурних перетворень виживають лише *лідери змін* – ті, хто чутливо помічають тенденції змін й ментально пристосовуються до них, використовуючи на користь собі нові можливості» [0, с. 103–104].

Теорія перетворюючого лідерства Джеймса Макрегора Бернса якраз і описує поведінку, стиль, принципи та інші складові діяльності лідера за умов постійних змін. Вона заснована на комплексі моральних зобов'язань, які стосуються лідерів і їх послідовників. Спираючись на ієрархію потреб А. Маслоу [0], дослідження з розвитку цінностей і морального розвитку, автор стверджує, що лідери повинні діяти на більш високому рівні потреб і цінностей, ніж їх послідовники. Лідер має виявляти конфлікти в системі цінностей людей і сприяти підвищенню їх свідомості. Лідери, які забезпечують перетворення, мають міцну ціннісну базу. Вони не порушують моральних принципів і не відмовляються від своїх переконань, не йдуть в цих питаннях на компроміс. Водночас, вони стимулюють розвиток моральних цінностей у своїх послідовників, прагнучи підняти їх на більш високий рівень,

який би максимально відповідав їх власному.

Д. Бернс засуджує тих лідерів, які для досягнення навіть високих цілей використовували аморальні засоби. Влада, на його думку, повинна застосовуватися лише за моральної відповідальності лідера й на моральних засадах. Точно так, як моральний образ лідера в суспільному й приватному житті має бути одним і тим же. Риси позитивного лідера розкриваються саме через ці два аспекти перетворюючого лідерства.

У своїх роботах Д. Бернс розрізняє перетворююче й трансформаційне лідерство, детерміновані й безумовні цінності. Трансформаційне лідерство засноване на цінностях, які визначають засоби, за допомогою яких досягається мета. Ці цінності дослідник називає детермінованими. Серед них – відповідальність, справедливість, чесність, дотримання даного слова. Трансформаційне лідерство допомагає лідерам і їх послідовникам досягти власних цілей. Ці цілі пов'язані з нижчими рівнями бажань і потреб. Їх задоволення створює передумови для просування до більш високих потреб.

Об'єктом перетворюючого лідерства є *безумовні цінності*: свобода, справедливість, рівність. Завдання перетворюючого лідера – підвищити рівень моральності і потреб своїх послідовників. При цьому послідовники самі стають лідерами, а лідери – провідниками моральності. Оскільки трансформаційне й перетворююче лідерство засновано на різних рівнях моральності й потреб послідовників, лідер, який ставить перед собою амбітні цілі, повинен застосовувати його обидва види [0].

Аналізуючи концепцію Д. Бернса та роботи останніх років, написані в її контексті, С. Кові ототожнює трансформаційне та перетворююче лідерство. На його думку, лідер, зорієнтований на зміни: виходить з потреб людини в усвідомленому існуванні й діяльності; займається цілями й цінностями, мораллю й етикою; йде далі повсякденних турбот; зорієнтований на реалізацію довготермінових цілей без шкоди цінностям і принципам людей; відділяє причини від симптомів і займається профілактикою; розглядає прибуток як основу зростання; діє проактивно, терпеливо, служить каталізатором; фокусується на місії й стратегії її реалізації; сповна використовує людські ресурси; виявляє й розвиває нові таланти; визнає й винагороджує внесок людини у спільну справу; проектує посадові обов'язки так, щоб робота була наповнена сенсом й була достатньо складною; вивільняє потенціал людей; втілює любов; веде новими шляхами; вибудовує внутрішні структури і системи так, щоб вони підтримували цінності й цілі.

Мета трансформаційного лідерства, як зазначає С. Кові, в бук-

вальному сенсі перетворити людей в організації: змінити їх думки й почуття, розширити їх бачення й поглибити розуміння, прояснити цілі, узгодити поведінку кожного з переконаннями, принципами й цінностями й досягти могутнього імпульсу й незворотності змін. «Особисто я впевнений, – пише далі С. Кові, – що і один у полі воїн, що й одна людина здатна стати каталізатором змін, реформатором в будь-якій організації, за будь-яких обставин. Щоб стати таким трансформуючим лідером, необхідно володіти баченням, ініціативою, терпінням, повагою, стійкістю, мужністю й вірою» [0, с. 260–261].

**Література.** 1. *Друкер Питер Ф.* Задачи менеджмента в ХХІ веке: пер. с англ.: Учеб. пособие. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2001. – С. 34–40. 2. *Кови С.* Лидерство, основанное на принципах: Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 302 с. 3. *Кьюлла Джоанна.* Этика – душа лидерства // Маак Т. Ответственное лидерство / Томас Маак, Никола Плесе; пер. с англ. – М: Альпина Бизнес Букс, 2008. – С. 45–48. 4. *Маслоу А.* Мотивация и личность. – 3-е изд. / СПб: Питер, 2007. – 352 с.

*Романовский А.Г.  
г. Харьков, Украина*

## **О СОВРЕМЕННОМ ПОНИМАНИИ ЛИДЕРСТВА В КОНТЕКСТЕ ИННОВАЦИОННОЙ ПАРАДИГМЫ ОБРАЗОВАНИЯ**

В Украине происходят непрерывные изменения в системе образования через внедрение инновационных обучающих технологий как поиск путей повышения качества обучения, воспитания и развития специалистов. Обществу нужны компетентные, активные личности, способные самостоятельно принимать решения, готовые взять на себя ответственность за их осуществление, умеющие ставить цели и достигать их. Необходимым условием реализации надлежащего уровня образования является внедрения в систему педагогического процесса основ лидерства, способствующих обеспечению целевой подготовки преподавателей новой формации.

Образовательная парадигма последних лет строится на инновационных психолого-педагогических технологиях обучения, которые основываются на трансформации следующих исходных компонентов:

личности преподавателя, роли знаний и выдвижения на первый план социальной природы - развития лидерских способностей.

Один из основоположников педагогической науки К.Д. Ушинский в свое время сказал следующее: «Влияние личности воспитателя на молодую душу составляет ту воспитательную силу, которую невозможно заменить ни учебниками, ни моральными сентенциями, ни системой взысканий и поощрений» [1]. Преподаватель по-прежнему выступает ведущим элементом обучения. Но требования при оценке педагогического мастерства смещаются с успешного решения различных педагогических задач и высокого уровня организованного учебно-воспитательного процесса на качества личности педагога, которые порождают эту деятельность и обеспечивают ее успешность. Эти качества следует искать не только в умениях, навыках и знаниях, но и в том сплаве свойств личности, ее позиций, которые дают педагогу возможность действовать продуктивно, одновременно направлять и вдохновлять каждого слушающего. Именно поэтому в информационной эре при возможности «открытого» образования по-прежнему сохраняется традиционная система, в центре которой находится педагог, способный влиять.

Изменение функций, строения знаний и способов организации их усвоения проявляются, во-первых, в изменении процесса интернализации знаний, он перестает носить характер рутинного заучивания, репродукции, и все больше реализуется в различных формах поисковой когнитивной деятельности с обращением к творческому потенциалу. И требуют не просто введения большого числа гуманитарных дисциплин и изменения их содержания, либо замены методики «подачи знаний». Установка на развитие творчества как основного качества личности преподавателя предполагает изменение и характера учебных заданий, и включение специалистов в более широкие проблемные, коммуникативные «жизненные» ситуации, которые требуют внедрения необходимых качеств. В структуре главенствующих качеств необходимым компонентом является лидерский потенциал, который находясь на нужном уровне обеспечивает преподавателю эффективность субъектно-педагогического взаимодействия, что способствует повышению конкурентоспособности и его реализации на профессиональном поприще.

Лидерство как одна из наиболее ярких форм влияния на окружение является эффективным инструментом социального прогресса, поэтому развитие и укрепления лидерских качеств является основой инновационного педагогического процесса [3]. Более того, описание

терміна «лідерство» включають в себе черти личности, способности, стратегии поведения, определяющие эффективность любой деятельности при создании и продвижении инноваций. Общим в дефинициях терминов, обозначающих эффективное лидерство в инновационной деятельности, является направленность на изменения, рост, видения яркой нетривиальной цели, неразрывная связь с творчеством [2].

Таким образом основной предпосылкой возможности успешно-го формирования и развития профессиональной компетенции в обрамлении лидерских качеств будущих специалистов выступает их наличие в самих педагогах. Поэтому каждый преподаватель должен постоянно развивать себя как личность, лидер и профессионал.

**Література.** 1. *Бабанский, Ю. К.* Избранные педагогические труды / Г. Н. Филонов, Г. А. Победоносцев, А. М. Моисеев ; авт. коммент. А. М. Моисеев; Акад. пед. наук СССР. - М. : Педагогика, 1989. – 558 с. 2. *Романовський О.* Парадоксальна природа харизматичного лідерства / О. Романовський, О. Пономарьов // *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія.* – 2017. – № 3. – С. 5-16. 3. *Романовський О. Г.* Феномен парадоксального лідерства / О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов // *Проблеми інженерно-педагогічної освіти = Problems of Engineering Pedagogic Education* : зб. наук. пр. – Харків : УПА, 2016. – № 50-51. – С. 300-307.

*Рудич Л.В., Бабенко О.М.  
м. Полтава, Україна*

## **ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ В КОНТЕСТІ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ**

Сучасні процеси соціального розвитку регламентують зміни в суспільстві, що приводять до появи нових суспільних відносин, норм, цінностей. В рамках соціального прогресу зростають вимоги до соціальної відповідальності людини на підприємстві та у суспільстві в цілому. Потреби в лідерах та лідерстві як механізми підвищення ефективності життєдіяльності соціальних утворень існує практично в усіх сферах життєдіяльності: економічній, науковій, культурній, освітній.



Проблему формування лідерських якостей досліджували такі вчені, як Г. І. Авцинова, В. М. Бабаєв, О. М. Бандурка, І. В. Головнова, С. О. Заветний, О.О. Нестуля, А. Л. Пелтон, О. Г. Романовський, М. П. Чепіга та інші.

Протириччя та непередбачуваність багатьох соціальних процесів регламентують потребу в лідерах, що здатні креативно мислити, творчо діяти, формувати команду однодумців та брати на себе відповідальність в умовах, що постійно змінюються. Сучасність вимагає нових морально-вольових, професійних, управлінських якостей, нового рівня його духовно-культурного розвитку.

Узагальнивши наукові підходи та практичну діяльність, можна стверджувати, що сучасний процес формування лідерства передбачає розвиток ключових груп компетенцій: здатність генерування нових ідей та різних шляхів розв'язання проблем, формулювання стратегій діяльності; спроможність сплановано та послідовно діяти відповідно до визначених цілей з метою досягнення очікуваних результатів; здатність критично сприймати, вивчати та викладати інформацію, що передбачає її узагальнення з різних джерел, урахування деталей та тенденцій, визначення проблем, їх важливості та причинно-наслідкових зв'язків; спроможність дотримуватися послідовного стратегічного підходу до управління людськими ресурсами; здатність до ефективного обміну інформацією як по горизонталі, так і по вертикалі, з метою досягнення розуміння та підтримки на шляху до реалізації мети; спроможність прислухатися до інших та забезпечення постійного зворотного зв'язку [3, с.35].

Саме тому перед сучасною системою освіти стоїть вкрай важливе завдання виявлення потенційних лідерів, формування і розвитку в них зазначених компетенцій. Цей напрям має включати цілеспрямовану навчально-виховну діяльність, проведення спеціальних тренінгів, а також активне залучення студентів до здійснення різних практичних заходів, де необхідні креативність і рішучість, уміння аналізувати складну ситуацію та пропонувати рішення щодо її ефективного розв'язання.

**Література.** 1. *Логунова М. М.* Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності. — К. : Центр сприяння інститут. розв. держ. служби, 2006. — 256 с. 2. *Пономарьов О. С.* Феномен лідерства у контексті суспільних проблем / О.С. Пономарьов // Теорія і практика управління соціальними системами. — 2015. — № 4. — С. 11–19. 3. *Стандик М. М., Александров О. А.* Формування лідерських якос-

тей у працівників органів державної влади // Матеріали Всеукраїнського круглого столу "Викладання лідерства для посадових осіб та представників місцевого самоврядування: сутність, виклики, перспективи". - С. 34-35.

*Савицька І.М., Супрун А.Г.  
м. Київ, Україна*

## **РОЛЬ ЛІДЕРСТВА В ПЕРІОД АКТИВНОГО СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ**

Ідея соціального прогресу є найбільш актуальною проблемною в розвитку суспільства. Її сутність полягає в покращенні соціальних, економічних, правових, етичних, політичних та міжнародних структур шляхом визначених скоординованих дій людини, яка відіграє ключову роль в цьому процесі. Наразі формується новий тип особистості, яка постійно розвивається, навчається та самовдосконалюється. При цьому вибудовується нова якість відносин у соціумі, відбувається пошук творчих особистостей, що здатні приймати рішення та брати на себе відповідальність за результат. Сучасне суспільство активно розвивається, прагнення досягти сталості є основною його метою. Відбувається пошук шляхів ефективної реалізації цієї мети. Французький філософ Огюст Конт ще у ХІХ столітті одним з перших проаналізував динаміку розвитку суспільства. У соціальній філософії О.Конта важливими поняттями були «порядок» і «прогрес». За його визначенням порядок і є сталість та стабільність, а соціальний прогрес – є основою розвитку суспільства. Визначальними факторами суспільного прогресу він вважав духовність, інтелект та демографію. Гармонізація суспільства залежить від «порядку» і «прогресу», а ініціатива, інтелектуальні та творчі здібності особистості стають вирішальним фактором суспільного розвитку на шляху до сталості.

Сьогодні виникає проблема пошуку ініціативних особистостей, які б могли брати на себе відповідальність та приймати рішення у всіх сферах життєдіяльності. Відомо, що усі сучасні досягнення та інновації, в тому числі і соціальний прогрес, базуються на основі таких людських здібностей як творче мислення та здатність до прийняття самостійних рішень. То ж виникла нагальна потреба в ефективному лідерстві, яка стала

очевидною зараз як ніколи раніше. Брак лідерства призводить до проблем в соціальній, економічній, політичній та етичній площині. Адже саме лідери є основними рушіями соціального прогресу.

Міжнародний дослідницький проект The Social Progress Imperative, який досліджує досягнення країн світу в галузі соціального прогресу, що був впроваджений професором Гарвардського університету Майклом Портером, визначає, що економічний розвиток є не достатньою умовою для соціального прогресу. При визначенні соціальної успішності тієї чи іншої країни, основними критеріями були: забезпечення основних потреб людства, доступність знань та комунікацій, а також – можливість розвитку людини, здатність до прийняття самостійних рішень та вільного розвитку особистого потенціалу. Зазначені критерії визначають суть соціального прогресу. Вони ж є проблемним полем в сучасному суспільстві. В процесі розв'язання означених проблем потрібно свідомо обирати і застосовувати такі інструменти соціального проектування, які приведуть до прийняття важливих рішень в соціальній сфері й інноваційній діяльності. Суспільство, в якому створюються умови для ініціативності, індивідуального росту, творчості, підтримується пошук нових нестандартних шляхів, де суспільні організації і інститути взаємодіють є життєздатним та перспективним. Саме в такому суспільстві лідерство постає як соціально необхідний феномен. Адже тільки авторитетний лідер чи то у політиці, чи у владі, чи на виробництві, чи у соціальній сфері зможе продукувати ідеї, втілювати їх у життя, беручи відповідальність за результат.

Для того, щоб уникнути непродуктивних витрат часу, матеріальних та духовних ресурсів для оптимізації базових соціальних механізмів необхідно формувати лідерський потенціал. Лідерство та самостійність – це необхідні якості людини, яка своїм прикладом та активністю буде формувати новий тренд у суспільстві, що прагне прогресу, в результаті якого відбудеться покращення умов життя кожного. Сучасний лідер повинен вміти трансформувати свої моральні цінності в практичні кроки, мрії – в реальність, перепони – в інновації. Сфера зацікавленості будь-якого лідера – це майбутнє. Важлива компетенція лідера – вміння виходити за рамки теперішнього. Лідер повинен швидко адаптуватися до змін, брати відповідальність, змінювати інших, об'єднувати та надихати на успішний результат соціум, в межах якого він реалізується.

*Середа Н.В., Картавкіна Ю.О.  
м. Харків, Україна*

## **ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ПЕДАГОГІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВИКЛАДАЧА ІНОЗЕМНИХ МОВ**

На сучасному етапі реформування системи освіти України виникла нагальна потреба в підготовці якісного нового педагога, який здатен не лише передавати знання та інформацію, а й стати ідейним очільником духовного зростання кожного студента, його порадиником у складних життєвих ситуаціях та пошуках, натхненником розвитку творчого потенціалу особистості. За таких умов актуальним стає питання формування лідерських якостей майбутніх педагогів. Особливої уваги питання формування та розвитку лідерських якостей потребують під час навчання у вищій школі, оскільки саме період студентства надає змогу усвідомити власні лідерські здібності, розвинути їх, перевірити їх дієвість у подальшій професійній діяльності.

Розкриваючи специфіку виявлення лідерства в професійній педагогічній діяльності, відзначаємо, що кожний педагог виступає формальним керівником в силу специфіки своєї професійної діяльності. Тому стиль його управлінської діяльності повинен відрізнятися високою гнучкістю та мобільністю. Як зазначає С. Д. Якушева, професійна компетентність педагога представляє собою особисті якості педагога, які дозволяють йому ефективно вирішувати педагогічні задачі, власноруч сформульовані, або сформульовані адміністрацією навчального закладу. Психолого-педагогічні і спеціальні знання – необхідна, але аж ніяк не достатня умова формування професіональної компетентності педагога. Розглянемо особистісні якості викладача іноземних мов, які забезпечують успіх його діяльності. Перша властивість об'єктивного характеру полягає у ступені знань педагогів викладати предмет, в ступені наукової підготовки з іноземних мов, з основних та родинних дисциплін, в широкому сенсі освіти; у знайомстві з методологією предмета, загальними дидактичними принципами, в знанні індивідуальних та вікових особливостей студентів; Друга властивість – суб'єктивного характеру і полягає вона у викладацькому мистецтві, педагогічному таланті і творчості. Ця властивість включає і педагогічний такт, і педагогічну самостійність, і педагогічне мистецтво. Педагог повинен бути самостійним, вільним творцем, який сам завжди в русі, в пошуку, у

стані саморозвитку. Отже, разом із розвитком вимог до сучасної особистості викладача виокремлюється лідерський аспект у педагогічній діяльності, як окрема наукова одиниця. Підґрунтям моделювання педагогічного образу викладача, як лідера, виступають філософські концепції про ідеал людини – мудрої, доброї та справедливої, здатної передати свої знання, виховати високі духовні якості. Студенти цінують такі якості педагога, як глибокі фахові знання, загальна ерудиція, логіка мислення, критичний підхід до розв'язання проблем, переконаність, власна точка зору, принциповість, чітка громадянська позиція, уміння спілкуватися, почуття гумору. Нові вимоги до особистості викладача іноземної мови диктуються процесами, об'єднаними таким фундаментальним поняттям, як глобалізація. Їх суть – в універсалізації вимог, підвищенні якості освітніх послуг, прозорості функціонування знання й методик моніторингу його освоєння на рівні навчально-виховного процесу тощо. Нині педагогові мають бути притаманні такі риси, як толерантність, демократизм, розуміння студента і повага до нього, полікультурність і відкритість у спілкуванні. Суттєві трансформації відбуваються в особистісному «обличчі» викладача, зокрема й іноземних мов, як реакція на вимоги інформаційної революції, котрі змінюють місце і роль педагога в навчально-виховному процесі. Він перестає бути єдиним або основним джерелом знань. Лідерами-педагогами нової формації повинні стати творчі особистості, яким притаманна певна сукупність специфічних рис та якостей. Перш за все, це мають бути люди з яскраво вираженими природними задатками до управлінської діяльності, організаторськими здібностями та певним рівнем загальної, професійної та управлінської культури. Основою цієї концепції є положення про те, що ефективно управляти ніколи не зможуть люди, навіть глибоко обізнані теоретично з наукою управління, але без генетичних задатків лідера та без схильностей до специфічної діяльності керівника. Також, перед викладачами іноземних мов в ВНЗ гостро стоїть проблема пошуку шляхів підвищення пізнавального інтересу студентів до вивчення мови, зміцнення їх позитивної мотивації у навчанні. Однією з можливостей вирішення цієї проблеми є використання інтерактивних технологій і методів навчання. Застосування інтерактивних технологій і методів навчання іноземних мов у ВНЗ дозволяє розвивати основи нестандартного мислення студентів, відхилитися від стереотипності у мисленні й мовленні, покращує уяву, підвищує інтерес, зацікавленість до вивчення іноземної мови, навички комунікативного спілкування, інтелектуальну, емоційну, мотиваційну та

інші сфери. Впровадження даних технологій і методів навчання у практику роботи вищих навчальних закладів освіти постійно потребує теоретичних досліджень, коригування й певних уточнень.

Таким чином, формування лідерських якостей майбутнього педагога є невід'ємним складником навчально-виховного процесу сучасного педагогічного ВНЗ. Дієвими шляхами забезпечення цієї ланки роботи стають традиційні та інноваційні форми роботи (форуми, семінари, тренінги, гуртки, клуби тощо), що надають змогу практично реалізувати лідерський потенціал, виявити його переваги та недоліки, окреслити шляхи для самовдосконалення.

**Література.** 1. Проблемы формирования личности лидера. Романовский А.Г.- Харків: НТУ «ХПІ»- 2000. 2. Особливості інтерактивних технологій і методів навчання іноземних мов у немовних ВНЗ / К. В. Свящук, Н. В. Середа// Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред.: Л. Л. Товажнянський, О. Г. Романовський. — Харків : НТУ «ХПІ», 2012. — Вип. 30–31 (34–35). — С. 300–309. 3. Основы педагогического мастерства : учебник для студ. сред. проф. учеб. заведений / С. Д. Якушева. — М. : Издательский центр «Академия», 2008. 4. Педагогічна майстерність: Підручник / І.А.Зязюн, Л.В.Карамущенко, І.Ф.Кривонос та ін. — К.: Вища шк., 1997. —349. 5. *Мараховська Н. В.* Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Харків, 2009. 22.

*Харченко А.О.  
м. Харків, Україна*

## РОЛЬ ХАРИЗМАТИЧНОГО ЛІДЕРА У РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

Глибока соціально-економічна криза, яку протягом і тривалого періоду переживає Україна, сьогодні ускладнюється ще й сепаратизмом, військовою агресією та анексією Криму. За цих умов розробка і реалізація принципово нової моделі забезпечення збалансування економічного розвитку вимагає не просто належної організації управління, але й нових ефективних лідерів як на корпоративному, так і на за-

гальнодержавному рівні. Їхня висока професійно-управлінська компетентність має поєднуватися з гуманістичним світоглядом та чіткими морально-етичними принципами і переконаннями.

Як цілком справедливо пишуть В. Г. Кремень та його співавтори, «ставлення керівника до дотримання морально-етичних норм визначає дві найбільш поширені позиції. Перша, яку ми цілком поділяємо, полягає у необхідності безумовної відповідності будь-яких діянь, рішень і вчинків керівника та його поведінки і стилю спілкування з людьми нормам і принципам прийнятої у даному суспільстві морально-етичної парадигми. Взагалі, на наше глибоке переконання, аморальна людина в принципі не може і не повинна бути керівником» [1, с. 66-67]. Другою позицією вчені вважають ту, що впливає з філософських поглядів Н. Макіавеллі та Ф. Ніцше, які нехтують мораллю.

Забезпечення належного економічного розвитку нашої країни на основі перспективних високих технологій вимагає появи у владних структурах справжніх лідерів-професіоналів, яким притаманне інноваційне мислення і його загальна стратегічна спрямованість. Це означає наявність у них розвинених аналітичних і прогностичних здібностей і динамізму у підготовці та прийнятті відповідальних рішень стосовно ефективного розвитку конкретної організації, підприємства чи держави у цілому.

У зв'язку з цим вважаємо доцільним звернути увагу на те, як підкреслює О. С. Пономарьов, що «особливістю механізму успішної діяльності лідера у просторі суспільних потреб слід вважати глибоке розуміння ним швидкоплинності часу й мінливості умов життя й діяльності людей і функціонування соціуму. Тому йому необхідне вміння своєчасно відмовлятися від того, що вже віджило й не спрацьовує, постійно відслідковувати провідні тенденції науково-технічного і соціального розвитку й обирати адекватну новим умовам стратегію дій. Але для цього поряд з високим рівнем професійної компетентності лідерові має бути притаманна ще й розвинена інтуїція, якій йому необхідно довіряти» [2, с. 17]. Саме поєднання професіоналізму й інтуїції дозволяє лідеру вірно обирати адекватні ситуації варіанти рішення з певної множини можливих альтернатив.

Справжньому харизматичному лідерові, здатному забезпечити розвиток національної економіки, повинні бути притаманні не тільки висока професійна компетентність, але й не менш розвинена компетентність соціальна, морально-етичні та морально-вольові якості, порядність, відповідальність і певна широта поглядів. Ці риси і якості

характеризують його особистість і допомагатимуть йому завойовувати повагу, авторитет і довіру людей.

Буття соціального, на думку В. М. Лавриненка і В. П. Ратникова, сьогодні зазнає помітної дії таких тенденцій, як його технологізація, інституалізація, глобалізація, віртуалізація, інформатизація тощо [4, с. 352], ці процеси відповідним чином позначаються і на характері міжособистісного спілкування взагалі та спілкування лідера зі своїми прихильниками і послідовниками та з іншими людьми. А одним з основних завдань цього спілкування виступає їхнє переконання в необхідності практичної реалізації стратегічних рішень, які лідер пропонує й належним чином обґрунтовує їх.

Вважаємо за необхідне зазначити при цьому, що справжній лідер повинен використовувати для переконання людей не тільки свою харизму та риторичні здібності, але й у першу чергу свою професійну компетентність, чітку логіку свого мислення й дії та безумовну готовність нести особисту відповідальність за свої рішення й дії.

Своєрідною має бути й позиція лідера у тому разі, коли він не тільки не є керівником, але й у певному розумінні виступає опонентом керівника. Не випадково дослідники вважають, що відповідальність лідера «полягає у тому, щоб завжди дотримуватися виваженої позиції, іншими словами, відстоюючи інтереси працівників, які йому довіряють, розуміти і реальні можливості підприємства чи організації та їх керівництва. Тому він не повинен обіцяти людям того, що важко чи взагалі неможливо отримати, та висувати до керівництва нереальні вимоги заради завоювання «дешевого» авторитету і показної рішучості». Вчені при цьому підкреслюють, що лідерові «має бути властиве вміння переконувати своїх послідовників у тих випадках, коли ті хотіли б вимагати чогось надмірного, в необхідності реального підходу до формулювання своїх прагнень, вимог та інтересів» [3, с. 149].

Відповідальність лідера фактично виступає і джерелом професіоналізму, і водночас невід'ємним його компонентом. Харизма ж лідера активно допомагає успішній реалізації його професіоналізму через ефективний лідерський вплив на людей як на виконавців його рішень та управлінської політики і практики. Роль харизматичних лідерів у поєднанні з їхнім професіоналізмом, порядністю та відповідальністю особливо посилюється сьогодні, коли наша країна вступає у передвиборчий процес, і багато безвідповідальних політиків, покладаючись лише на харизму і популізм, прагнуть завоювати прихильність електорату. Люди ж у своєму виборі, віддаючи перевагу то-



му чи іншому кандидатові, повинні враховувати не його слова й обіцянки, а реально зроблені справи. Перш за все йдеться про його реальну здатність змінити стан справ у національній економіці та забезпечити її інноваційний розвиток на сучасній технологічній основі. Не менш важливою є і його програма у сфері добробуту народу.

**Література.** 1. *Кремень В. Г.* Філософія управління: Підруч. для студ. вищ. навч. закл. / В. Г. Кремень, С. М. Пазиніч, О. С. Пономарьов. – К.: Знання України, 2007. – 360 с. 2. *Пономарьов О. С.* Феномен лідерства в контексті суспільних потреб // Теорія і практика управління соціальними системами. 2015. – № 4. – С. 11-19. 3. *Пономарьов О. С., Чеботарьов М. К.* Професіоналізм і відповідальність як чинники адаптивного управління в педагогіці // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2014. – № 4. – С. 69-78. 4. Філософія: Учебник для вузов / под ред. В. Н. Лавриненко, В.П. Ратникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 677 с.

*Цапенко В.Ю.*  
*г. Харьков, Украина*

## **СОВРЕМЕННОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ У СТУДЕНТОВ - ПСИХОЛОГОВ О ПОНЯТИИ «ХАРИЗМАТИЧНЫЙ ЛИДЕР»**

В современном обществе существует ряд разногласий, которые так или иначе влияют на определение «харизматичный лидер». Одним из важнейших разногласий является существование двух противоположных позиций: одна – отрицает вообще какое-либо влияние лидера на организацию, а вторая – говорит о лидерской харизме и приписывает ему почти магические качества. Первоначальное изучение исследователями понятия «харизматичный лидер» и его качеств начиналось с Э. Трельчем, М. Вебера, О. Виханского, Н. Фрейка.

Цель исследования: обозначить оптимальные качества для харизматичного лидера, изучить современное представление о понятии «харизматичный лидер» и его важности.

Исследованием данного вопроса занимался немецкий социолог М. Вебер. Он проанализировал термин «харизма», который ранее был введен немецким теологом и социологом Э. Трельчем. По мнению Ве-

бера, харизматичное лидерство — это особая одаренность человека, его исключительность, которая является формой влияния на других посредством своей личностной привлекательности. Харизма возникает именно тогда, когда складывается соответствующая социально-психологическая потребность [1].

Как отмечает Д. Конгер, харизма — это внутренний стержень успешного руководителя, который обладает качествами стратегического планирования и побуждения. Он видит харизматичное лидерство, как «способность заставить ординарных людей делать сверхординарное в случае неблагоприятной обстановки» [3].

Н. Романова выделила основные качества, которые определяют лидера как харизматичного:

- Уверенность в своих силах и душевное равновесие;
- Коммуникабельность и умение устанавливать долговременные и прочные межличностные отношения;
- Личное обаяние;
- Положительное восприятие жизни [2].

Проведя социологический опрос мы узнали, какими качествами по мнению студентов-психологов должен обладать харизматичный лидер и что включает в себя это понятие (табл1).

Таблица 1

Харизматичный лидер — это...	Кол-во	Качества харизматичного лидера	Кол-во
лидер обладающий даром внушения и управления другими людьми	60%	Уверенность в себе, умение мотивировать	20%
обладает уверенностью в себе и своих силах, чувством юмора и умением вести за собой	20%	Сила воздействия и дар убеждения	30%
лидер который может управлять эмоциями других людей и манипулировать их чувствами	20%	Правильная организация своего времени, умение хорошо чувствовать конъюнктуру	50%

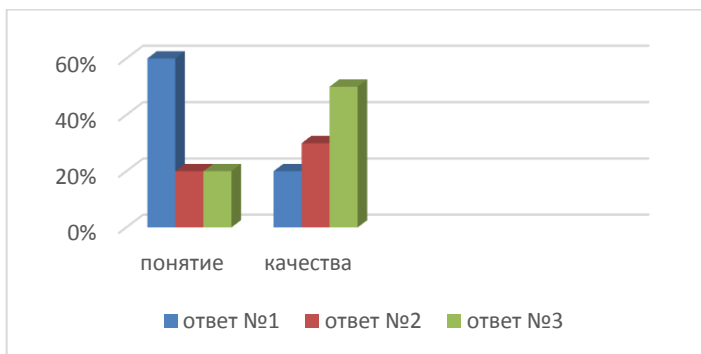


Рисунок 1.

Исходя из выше указанных данных, отраженных в таблице 1 и на рисунке 1, можно сделать вывод о том, что качества, которые при- сущи харизматичному лидеру, являются максимально эффективными для достижения организационных целей. На вопрос о понятии хариз- матичного лидера 60% студентов все-таки отдали предпочтение управлению другими людьми с помощью дара внушения. 20% студен- тов сказали, что харизматичный лидер – это человек уверенный в себе и своих силах, который обладает чувством юмора и умением вести за собой. 20% студентов отдали предпочтение управлению эмоциями других людей и манипулированием их чувствами. На вопрос о каче- ствах харизматичного лидера 50% утверждали, что харизматичный лидер обладает правильной организацией своего времени и умением хорошо чувствовать конъюнктуру (оценивать обстановку). 30% - го- ворили про силу воздействия на других и дар убеждения. Оставшиеся 20% - предпочли уверенность в себе и умение мотивировать. Интерес к личности харизматичного лидера в современном обществе не ослабе- вает, что дает возможности для его дальнейшего изучения.

**Литература.** 1. Вебер М. Харихматическое господство // Социо- логические исследования. -19998. -№3.-С. 139-147. 2. Романова Н. П. Харизма как экстраординарное свойство лидера: общие представле- ния//Вести. ЧитГУ 2011,-№8,- С. 118-124. 3. Conger J. A. The charis- matic leader Beyond the Mystique of Leader. – New York, 1962. – P. 18- 19.

Чеботарьов М.К., Пономарьов О.С.  
м. Харків, Україна

## ЦІННІСНІ АСПЕКТИ АДАПТИВНОСТІ ХАРИЗМАТИЧНОГО ЛІДЕРА

Реалії сьогодення не тільки посилюють потребу соціуму в ефективних лідерах, але й істотно змінюють суспільні вимоги до них. Цікаво, по-перше, що зростає значення харизми лідера, однак вона не абсолютизується, оскільки для лідера набагато значущими постають й інші якості. Так, по-друге, надзвичайно важливим стає рівень його професійної компетентності у сфері, якої стосується його професійна діяльність. По-третє, підвищення освітньо-кваліфікаційного і культурного рівня населення вимагає від лідера гнучкості й адаптивності щодо ситуацій і людей, з якими йому доводиться спілкуватися і співпрацювати. По-четверте, від лідера люди очікують високої духовності й культури, порядності та відповідальності. По-п'яте, для сучасного лідера надзвичайно важливо мати чітку систему життєвих цілей і цінностей, які звичайно серйозно цікавлять його прихильників та послідовників.

Проблема значення цінностей у становленні, розвитку та функціонуванні лідерства була порушена О. С. Пономарьовим, який стверджував, що «істотне значення ціннісного простору як для розвитку феномену лідерства взагалі, так і для особистісного розвитку кожного конкретного лідера зокрема зумовлено тим, що сутністю цінностей постає їх певна суспільно-індивідуальна значущість об'єктів, явищ, ідей тощо для більшості людей, а самі цінності здатні відігравати функцію одного із спонукальних мотивів їх життєвої активності» [1, с. 99]. Тому надзвичайно важливо, щоб гуманістичний характер цінностей лідера сприяв формуванню такої ж системи цінностей у людей.

При цьому слід пам'ятати, що цінності не є чимось застиглим, можуть еволюціонувати разом з особистісним розвитком людини, в тому числі й лідера. Як цілком справедливо вказують В. М. Лавриненко та В. П. Ратников зі своїми співавторами, «кожна людина живе у певній системі цінностей, предмети і явища яких призначені задовольняти її потреби. У певному сенсі можна говорити, що *цінність виражає спосіб існування особистості*». Вчені спеціально підкреслюють при цьому, що «різні цінності мають для неї різне значення, і з цим пов'язана ієрархія цінностей. Як і самі цінності, їхня ієрархічна струк-

тура носить конкретно-історичний та особистісний характер. Одні й ті ж предмети і явища для різних людей можуть являти неоднакову цінність, так же, як і в різний час у одній і тій же людині» [2, с. 650-651].

Лідерові доводиться мати справу з багатьма людьми, яких характеризує досить широкий спектр психологічних та інших індивідуальних рис і якостей. Вони по-різному сприймають інших людей, по-різному ставляться до лідера та реагують на його впливи. Це вимагає від лідера розвитку його адаптивності з тим, щоб певною мірою пристосовуватися до цих відмінностей і враховувати їх при виборі шляхів, засобів і способів впливу на людей з метою забезпечення його належної ефективності. Йдеться не просто про його індивідуальний підхід до кожної людини зі свого оточення, а про те, що адаптивне управління здатне створювати сприятливий психологічний клімат в колективі.

Більш того, сприймаючи індивідуальний підхід лідера до себе, який ще й поєднується з емпатією, не тільки його прихильники й послідовники, але й всі, кому доводиться співпрацювати чи навіть просто спілкуватися з ним, завжди відчують вдячність за увагу і повагу як визнання їх особистостями.

Нам, аналізуючи взаємозв'язок професіоналізму та відповідальності як чинників адаптивного управління, вже доводилося писати про те, що «одне із завдань адаптивного управління і водночас один із проявів його системного послідовного застосування в системі освіти полягають ще й у прищепленні студентам прагнення й уміння не тільки належним чином адаптуватися до умов і обставин, що складаються, а й самим успішно й цілеспрямовано використовувати ідеї і принципи адаптивного управління в процесі здійснення своєї професійної діяльності» [3]. Ми глибоко впевнені у тому, що успішно вирішувати такі завдання здатні тільки викладачі, які самі є справжніми лідерами, здатними співпрацювати зі студентами на принципах доброзичливої вимогливості й поваги до них як до особистостей і яким притаманна чітка система гуманістичних життєвих цілей і цінностей. Тільки у такому разі вони отримують можливість прищеплювати такі цінності студентам.

Ми вважаємо одним з ціннісних проявів педагогічного лідерства уміння викладача застосовувати ідеї та принципи адаптивного управління навчально-пізнавальною діяльністю студентів безпосередньо в практиці освітніх процесів. Таке їх застосування схвально сприймається самими студентами, приносить задоволення викладачеві від добре виконаної роботи й сприяє забезпеченню належного рівня якості

освіти. Більш того, це його уміння активно сприятиме й реальному підвищенню рівня професійної компетентності майбутніх фахівців-лідерів, оскільки застосування адаптивного управління вимагає від них більш глибокого розуміння сутності і закономірностей самого феномену управління, знання психології, етики і культури управління, ніж це необхідно в умовах використання традиційних управлінських впливів.

Сутнісні показники розвитку адаптивного управління в освітніх системах були проаналізовані О. Г. Романовським і М. К. Чеботарьовим, які зазначають, що «вивчення теоретичних засад адаптивного управління підтверджує впевненість у його спрямованості на розвиток гуманістичних засад управлінського процесу, у центрі якого знаходяться людські стосунки, взаємоузгодженість праці, саморегуляція та самоорганізація його учасників. Воно поєднує зовнішнє управління й самоуправління, спрямовуючи процеси за природним шляхом здійснення» [4, с. 31].

Таким чином, успіх діяльності лідера залежить від уміння поєднувати харизму й адаптивність з гуманістичною системою життєвих цінностей.

**Література.** 1. Пономарьов О. С. Феномен лідерства у просторі соціальних цінностей // Теорія і практика управління соціальними системами. 2015. – № 3. – С. 93-101. 2. Философия: Учебник для вузов / под ред. В. Н. Лавриненко, В.П. Ратникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 677 с. 3. Пономарьов О. С., Чеботарьов М. К. Професіоналізм і відповідальність як чинники адаптивного управління в педагогіці // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2014. – № 4. – С. 69-78. 4. Романовський О. Г., Чеботарьов М. К. Сутнісні характеристики сучасного стану розвитку теорії адаптивного управління в освітніх системах // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2014. – №1. – С. 26-33.

## **Секція 2.**

### **Формування харизматичних лідерів як один із пріоритетних напрямів виховання національної гуманітарно-технічної еліти**

*Вознюк О.М., Поцелуйко А.Б.  
м. Львів, Україна*

## **РОЛЬ ГУМАНІТАРНОЇ СКЛАДОВОЇ У ФОРМУВАННІ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНЬОЇ ТЕХНІЧНОЇ ЕЛІТИ**

Формування лідерських якостей майбутніх фахівців залежить від певних умов. Зміст дисциплін гуманітарного циклу сприяє формуванню позитивної мотиваційно-ціннісної сфери майбутніх фахівців, тому що ці дисципліни передбачають розкриття природи людини, її зв'язку із суспільством, сенсу людського буття, норм соціальної взаємодії, надбань культури, закономірностей світового товариства. Першою педагогічною умовою формування лідерських якостей майбутніх фахівців у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу визначено спрямування мотиваційно-ціннісної сфери майбутнього фахівця на лідерство в процесі навчання.

Проблемі лідерства присвячені праці сучасних психологів, педагогів, у яких: обґрунтовано необхідність формування лідерських якостей майбутніх фахівців у процесі професійної підготовки, а саме: в процесі навчання (Н. Белякова, В. Каширін, Е. Лук'янчиков, О. Маковський, О. Романовський, О. Скрипніков), у позанавчальній роботі (Н.Семченко), в громадській діяльності (М. Лукашевич, О. Снісаренко, Л.Сніцар); з'ясовано можливості формування лідерських якостей у процесі навчання (В. Большаков, Т. Вежевич, Є. Цикаршвілі), у позанавчальній роботі (О. Чернишов, Є. Тихомирова, Л. Уманський), у громадській діяльності (А. Лутошкін, Р. Охрімчук, Т. Хацкевич).

Упродовж життя людина живе і діє у складі різних груп і зазнає впливу формальних і неформальних лідерів. Сучасне суспільство характеризується як технократичне. Для технократичного мислення «просто не існує категорій моральності та совісті; відсутнє усвідомлення відповідальності та почуття провини». На думку І. Зязюна, технократизм - це завжди антикультура, оскільки він руйнує людину, натомість справжня культура спрямована на її розвиток [3, 327]. Комплекс соціально-гуманітарних дисциплін є основою становлення гуманістичного світогляду фахівця, який усвідомлюватиме, що його діяль-

ність повинна не лише сприяти матеріально-технічному поступу суспільства, але водночас не завдати шкоди людям та природі. Гуманітарна освіта покликана забезпечувати становлення світогляду особистості, а не набору конкретних знань чи лишень поінформованості з певних питань. Важливими елементами гуманітарної освіти є «світоглядно-філософська, культурологічна та філологічна, соціально-політична та соціологічна складові, історична, етична й естетична освіта, українознавча підготовка, еколого-природнича, економічна та правова освіта, психолого-педагогічна підготовка, система знань і навичок, що забезпечують здоровий спосіб життя» [2, 50].

Вища освіта у своїх завданнях не повинна зводитись лише до наукової чи професійної підготовки фахівців, але й допомагати їм здобути ґрунтовну фундаментальну й практичну підготовку. Завдяки циклу соціальногуманітарних дисциплін людина розумітиме власну значимість та потребу використовувати отримані знання на користь іншим людям, суспільству, не допускаючи дисгармонії у відносинах між ними, технікою і природою.

**Література.** 1. *Бондаренко В.В.* Гуманітарна складова поліфункціональної підготовки конкурентоспроможного інженера-педагога [Електронний ресурс] / В.В.Бондаренко // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С.Сковороди. «Засоби навчальної та науково-дослідної роботи». – 2013. – Вип. 40. – С.16-23. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znphnpu\\_zntndr\\_2013\\_40\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znphnpu_zntndr_2013_40_4) 2. *Грозна Н.З.* Значення гуманітарної складової у професійній підготовці менеджерів-економістів у ВТНЗ / Н.З. Грозна // Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2012. – № 6. – С. 48-52. 3. *Зязюн, І. А.* Людина в контексті гуманітарної філософії / Іван А ндрійович Зязюн // Професійна освіта: педагогіка і психологія : Українсько - польський журнал / за ред. І. Зязюна, Т. Левовицького, Н. Ничкало, І. Вільш. - Ченстохова - Київ : Видавництво Вищої Педагогічної школи у Ченстохові, 1999. - Вип. 1 - С. 323-333. 4. *Скирда А.Є.* Гуманітаризація системи вищої технічної освіти України: її ціль, задачі та принципи впровадження [Електронний ресурс] / А.Є. Скирда, Л.Б. Адарюкова // Наукові праці Вищого навчального закладу «Донецький національний технічний університет». Сер. : Педагогіка, психологія і соціологія. – 2013. – № 1. – С. 179-183. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npdntu\\_pps\\_2013\\_1\\_39](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npdntu_pps_2013_1_39) 5. *Щепова Д.Р.* Особливості вивчення соціально-гуманітарних дисциплін у контексті формування професійних ціннісних орієнтацій студентів-аграріїв // Д.Р.



Щепова // Вісник Запорізького національного університету. Серія. Педагогічні науки. – 2012. – № 2 (18). – С. 148- 151.

*Галуцук А.С., Галуцук І.В.  
м. Харків, Україна*

### **ЛІДЕРСТВО В УМОВАХ СУЧАСНОГО СВІТУ: КОМПОНЕНТИ SOFT SKILLS ТА ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ**

На протязі всієї історії людства феномен лідерства був одним з центральних категорій функціонування соціальних груп: від родин та кланів до народів та наддержавних рухів. Фігура лідера розглядалась в працях таких спеціалістів як К.Левін, Дж.Гарднер, М.Вебер, Е.Богардус, Х.Герт, С.Міллз, Дж.Хоманс, Дж.Хемфілд та інші.

Лідерство визначається, як процес соціального впливу, який здійснюється, за Дж.Гарднером, через переконання послідовників для досягнення цілей та ідей лідера. [2]

Таким чином, для визначення факторів, які формують сучасного лідера, необхідно виявити, які якості дозволяють бути максимально переконливим. Тоді як суспільство сьогодення характеризується високою динамікою соціальних процесів, а професійне середовище – міждисциплінарним підходом, на перший план виходять так звані «м'які навички» (Soft Skills), низка здібностей, патернів поведінки та установок, які підвищують соціальну ефективність людини. [3] До м'яких навичок відносять самоуправління (тайм-менеджмент, самомотивування, відповідальність, вміння встановлювати для себе завдання та розставляти пріоритети), критичне мислення, рефлексивне мислення, навички презентації, групова робота та вміння дискутувати. Ця низка навичок є основою для успішної організації, як своєї роботи, так і роботи групи. Цей інструментальний компонент може бути перевагою для людини в групі, основою для виходу на позицію лідера через те, що той, хто контролює хід процесу виконання завдання та налагоджує внутрішню групову комунікацію, стає центральною чи однією з центральних фігур соціальної спільності, потрапляє до ядра групи. Основа впливу лідера з розвиненими м'якими навичками – вміння об'єднати зусилля групи, скоординувати роботу її членів.

Ще одна важлива характеристика лідера – це емоційний інтелект. Так, Лора Уілкокс, керівник програми Гарвардської вченої школи «Стратегічне лідерство», стверджує, що емоційний інтелект не є однією з м'яких навичок, але є більш важливою рисою, яка здатна позитивно вплинути, як на застосування технічних («важких») навичок, так і міжособистісних м'яких. [4]

Власне емоційний інтелект є здатністю до розпізнавання, розуміння та керування емоціями – своїми та оточуючих людей. Розробник теорії емоційного інтелекту Д.Гоулман писав, що в основі сильних емоцій – лежать спонукання до дії, а в основі емоційного інтелекту – вміння керувати цими спонуканнями. Емоційний інтелект підвищує здатність до ефективної комунікації, вміння підтримувати певний емоційний настрій в групі, гнучкість у спілкуванні та вміння «відчувати момент», в який краще буде внести ту чи іншу пропозицію. [1]

Таким чином, лідерство людини з розвиненим емоційним інтелектом базується на вмінні розпізнавати емоції членів групи та потреби і спонукання, які стоять за цими емоціями, а також передбачати емоційні реакції на свої дії та слова, що дає можливість здійснювати вплив на групу на більш глибокому рівні – рівні емоцій та підсвідомості.

Узагальнюючі поданий матеріал можна зробити наступні висновки:

1. Лідерство є процесом соціального впливу та переконання.
2. «М'які навички» (Soft Skills) однієї людини можуть бути основою для підвищення ефективності групи, що, у свою чергу, може забезпечити отримання людиною з розвиненими м'якими навичками статусу лідера, у зв'язку з його організаційним вкладом в координацію спільної діяльності.
3. Емоційний інтелект, як здатність розпізнавати емоції свої та оточуючих, та діяти на основі цього знання, дозволяє ефективніше використовувати свої технічні та м'які навички та впливати на емоції та переконання інших людей, що є основою для лідерства у сучасному світі.

**Література.** 1. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ/ Д.Гоулман. – Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 544с. 2. Gardner, J.W (1990) On Leadership. New York: The Free Press, 138 p. 3. Green, C.J. (2015) Leadership And Soft Skills For Students: Empowered To Succeed In High School, College, And Beyond. Dog Ear Publishing, LLC, 164p. 4. Laura Wilcox (2016) Emotional Intelligence Is No Soft Skill. Retrieved from [https://www. extension](https://www.extension).

harvard.edu/professional-development/blog/emotional-intelligence-no-soft-skill

*Гура Т.В., Сталін О.В.  
м. Харків, Україна*

## **СИСТЕМНЕ МИСЛЕННЯ ЛІДЕРА ЯК НЕОБХІДНА СКЛАДОВА ЙОГО ОСОБИСТОСТІ**

Актуальність проблеми полягає в тому, що в третє тисячоліття людство увійшло, відчуваючи на собі результати системної кризи у всіх сферах діяльності. Загальна тенденція зводиться до того, що одні соціальні системи прагнуть керувати іншими. При цьому є розуміння, як це зробити, але немає наукового обґрунтування наслідків своїх дій для конкретного співтовариства.

В даній роботі ми звертаємо увагу на людське співтовариство, як на систему, що має певний системний рівень та механізми міжособистісного спілкування. Особлива увага приділяється при цьому такій якості лідера як вміння системно мислити.

Метою дослідження є розкриття причин, по яким одна соціальна система може керувати іншою, визначення залежності керуючого впливу лідера від його здатності системно мислити.

Предметом дослідження є умови керованості системами людського суспільства (соціального, політичного тощо).

**Виклад матеріалу.** Розглядаючи соціальну групу, ми розуміємо спілкування, як еквівалент взаємодії між елементами системи. Під елементами можна розуміти, як окрему людину, так і різні соціальні спільноти, будь то сім'я, колектив, країна або корпорація.

Максимально повне і водночас просто визначення системи дає у своїй роботі «Система діяльності» професор Малюта А.М., за визначенням якого «гіперкомплексною динамічною системою (ГДС) називається сукупність системних інваріант» [1]. Під системною інваріантою мається на увазі така універсальна характеристика об'єкта, процесу чи явища, яка обов'язково має бути в системі незалежно від її якісного різновиду.

Для оцінки процесу системної реалізації А. Н. Малюта ввів поняття рівня системної організації — С. Під рівнем системної організа-

ції мається на увазі кількість системних інваріант в аналізованій системі або такій, що конструюється.

Виникає запитання, а чи важливо лідерів знати системний рівень тієї чи іншої соціальної групи?

Розглянемо детальніше цю проблему. Базовим положенням кібернетики є принцип необхідної різноманітності, у відповідності з яким розмаїтість керуючої системи має бути не менше, ніж різноманітність керованого об'єкта. Саме різноманітність – це міра складності системи.

На думку Л. В. Лопатникова, автора «Економіко-математичного словника», це поняття кібернетики і загальної теорії систем, визначає різноманітність [diversity, variety] як «кількісну характеристику складності системи: вимірюється логарифмом (за основою 2) можливих помітних її станів [2, с. 298-299]. Таким чином, згідно з теоремою Ешбі різноманітність системи визначається співвідношенням:  $X = \log_2 U$ , де  $X$  – різноманітність системи,  $U$  – число можливих різних станів системи. Є й інші близькі трактування поняття «різноманітність системи».

Такий підхід дозволяє оцінювати складність управління системою замість складності управління ресурсами, що особливо важливо для управління (регулювання) життєдіяльністю активних складних систем і пріоритетних стратегічних проєктів [3].

Подібний підхід запропонований А. Н. Малютою у формалізованому вигляді і записується наступним чином:  $C_c \geq C_o$ . Де  $C_c$  — системний рівень суб'єкта управління;  $C_o$  — системний рівень об'єкта управління. Тобто, системна організація суб'єкта управління має бути не нижче системної організації об'єкта управління.

До аналогічного висновку приходять Брас А., який пише, що «реалізовувати принцип необхідної різноманітності, стосовно до соціального розвитку, підтримуючи баланс складності керуючої системи (держава) і керованого об'єкта (товариство), можна за рахунок: а) ускладнення системи управління; б) спрощення керованого об'єкта[4].

*На основі вищевикладеного нами зроблені наступні висновки:*

1. Чим вище системна організація соціальної групи, тим у неї більше можливостей для управління іншими соціальними групами.
2. Отримати можливість управління соціальна група може шляхом підвищення своєї системної організації, або шляхом зниження системної організації тієї соціальної групи, якою вона хоче керувати.
3. Лідера необхідно навчати самостійно визначати рівень системної організації  $C$  будь-якої соціальної системи і підвищувати аналогічний рівень своєї організації.

**Література.** 1. Малюта А.Н. Гиперкомплексные динамические системы / А.Н. Малюта. – Львов: «Высшая школа», 1989. – 120 с. 2. Лопатников Л.И. Экономико-математический словарь: Словарь современной экономической науки. 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Дело, 2003. – С. 298–299. 3. Докторович А.Б. Разнообразие и сложность жиз- неспособной системы / А.Б. Докторович // Пространство и время. – 2015. – №3 (21). – С.86-91. 4. Брасс А.А. Кибернетические основы управления социальным развитием URL: [http://www.dridu.dp.ua/Konf/konf\\_dridu/2017%20Material\\_Social\\_develop.pdf](http://www.dridu.dp.ua/Konf/konf_dridu/2017%20Material_Social_develop.pdf)

*Гура Т.В., Дяченко С.В.  
м. Харків, Україна*

### **АКТУАЛЬНІСТЬ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ-ЛІДЕРІВ ВИЩИХ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ**

Динаміка змін у сучасному суспільстві, трансформації у соці- альній сфері та культурі тягнуть за собою ряд гострих проблем, однією з яких є проблема комунікації й спілкування, що виявляється у частих неконструктивних конфліктах, психологічному маніпулюванні, самоті, труднощі самопрезентації, низькому рівні емпатії і т.д. Комунікативна культура, в тому числі одна з її складових комунікативна компетент- ність є професійно значущою характеристикою для представників професій «людина-людина». У цій сфері успіх професійної діяльності, ефективність вирішення професійних завдань залежить від комуні- кативних якостей, комунікативних здібностей, комунікативних умінь. Спілкування є своєрідною основою такої професії, як педагог. А педа- гог завжди зобов'язан бути лідером в своїй професійній діяльності, то- му комунікативні якості є необхідною складовою особистісних якос- тей майбутніх викладачів-лідерів вищих освітніх закладів. Оволодіння знаннями, пов'язаними з процесом спілкування, навичками констру- ктивного та ефективного спілкування, становить один з найважливіших аспектів професійної підготовки майбутніх педагогів.

Нові виклики для майбутніх викладачів вищих освітніх закладів пов'язані із інформатизацією, глобалізацією, комерціалізацією та ін- шими явищами сьогодення. Одним з цих викликів є готовність форму-

вати комунікативну функцію у своїх майбутніх студентів. Виконання цього неможливо без сформованої комунікативної компетентності у самих майбутніх викладачів вищих закладів, тому формування у студентів комунікативної компетентності є однією з важливих проблем освіти, що обумовлює становлення викладачів вищої освіти нової формації, які не лише спроможні формувати у своїх студентів не тільки професійні вміння та навички, але й комунікативну компетентність, без якої громадяни сучасного суспільства не спроможні здійснювати, ініціювати, та управляти змінами у суспільстві, бути справжніми лідерами.

Теоретичним підґрунтям нашого дослідження стали наукові ідеї, представлені в працях таких вчених як: М. Згуровський, І. Зязюн, О. Коваленко, Г. Півняк, Д. Годлевський, Г. Данченко, С. Козак, В. Куніцина, Ю. Смельянов, Ю. Жуков, І. Зимня, М. Лісіна, С. Мелібруда, Л. Петровська, Н. Назаренко та ін. Темі формування комунікативної компетентності у майбутніх фахівців в освітньому процесі присвячені праці науковців кафедри педагогіки і психології ім. академіка І.А. Зязюна Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» Ж. Богдан, В. Бондаренко, Л. Грень, О. Ігнатюк, Т. Солодовник, Ю. Панфілов, О. Пономарьов, С. Резнік, О. Романовський [1; 2; 3; 4; 5].

Незважаючи на значну кількість наукових досліджень, які певною мірою сприяють вирішенню зазначеної проблеми, можна констатувати, що в сучасній педагогічній науці недостатньо дослідження проблеми формування комунікативної компетентності майбутніх педагогів вищих освітніх закладів.

Актуальність означеної проблеми посилюється необхідністю усунення виявлених під час дослідження суперечностей, що існують у теорії і практиці вищої школи, а саме: між потребою суспільства у викладачах з високим рівнем сформованості комунікативної компетентності і відсутністю науково-обґрунтованої системи формування комунікативної компетентності майбутніх викладачів у вищому освітньому закладі; між необхідністю формування комунікативної компетентності у майбутніх викладачів в освітньому процесі та неготовністю педагогічних кадрів до цього.

Таким чином, теоретична та практична значущість і водночас недостатня розробленість, а також необхідність подолання зазначених суперечностей доказують актуальність проблеми формування комунікативної компетентності у майбутніх викладачів-лідерів у вищих освітніх закладів.

**Література.** 1. Богдан Ж. Б. Моделювання професійних і виробничих умов спілкування у студентів технічного профілю / Ж. Б. Богдан, Т. О. Солодовник // Вісник Нац. ун-ту оборони України : зб. наук. пр. – Київ : НУОУ, 2015. – Вип. 1 (44). – С. 27-31. 2. Панфілов Ю. І. Методика формування комунікативної компетентності майбутнього лідера-менеджера / Ю. І. Панфілов, Л. М. Грень, В. В. Бондаренко // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2016. – № 2. – С. 10-19 3. Ігнатюк О. А. Формування готовності до педагогічної діяльності аспірантів технічного університету як одне із завдань Центру сучасних педагогічних технологій / О. А. Ігнатюк // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2013. – № 3. – С. 77-83. 4. Бутенко Т. О. Формування комунікативної компетентності фахівців у процесі управлінської підготовки / Т. О. Бутенко, С. М. Резнік // Наукові праці. Сер. : Педагогіка. – 2009. – Вип. 95, – С. 95-99. 5. Товажнянський Л. Л. Ділова бесіда в системі управлінських технологій : навч. посіб. / Л. Л. Товажнянський, О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов. – Х. : НТУ «ХП» – УПА, 2002. – 159 с.

*Гура Т.В., Зенкова М.М.  
м. Харків, Україна*

### **ФОРМУВАННЯ ІНШОМОВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ ПЕРЕКЛАДАЧІВ-ЛІДЕРІВ В КОНТЕКСТІ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ**

Приєднання національної системи освіти і науки України до європейського освітнього простору з єдиними вимогами, критеріями і стандартами висуває перед вітчизняною освітою необхідність виконання низки завдань і зобов'язань. Одним з них є формування іншомовної компетентності у майбутніх фахівців-лідерів. Насамперед, це стосується підготовки майбутніх перекладачів-лідерів. Зробивши аналіз наукової літератури ми переконалися, що в сучасних умовах базовим підходом до формування іншомовної комунікативної компетентності є компетентнісний підхід. Стосовно до знання іноземних мов, для сучасного фахівця-лідера важлива не стільки теоретична грамотність, скільки здатність застосовувати узагальнені знання, навички та вміння в

іноземній мові для вирішення конкретних ситуацій і проблем, що виникають в реальній діяльності професійного спілкування. Володіння іноземною мовою є обов'язковим компонентом професійної підготовки сучасного фахівця будь-якого профілю, а метою освіти є формування іншомовної компетентності студентів, необхідної для кваліфікованої професійної та наукової діяльності, а також для їх самоосвіти [1]. Таким чином, необхідність практичної спрямованості сучасної освіти включає розширення його змісту особистісними складовими. При цьому, компетентність розглядається як кінцева мета професійної підготовки і подальшого самовдосконалення, що передбачає високий рівень актуалізації компетенцій.

Поняття іншомовної комунікативної компетенції має свою історію, воно зародилося в надрах комунікативно-орієнтованої методики. Термін «комунікативна компетенція» (від лат. *Competere* – бути здатним до чого-небудь) був використаний Н.Хомським і спочатку позначав мовну компетенцію, яка складається із «здатності індивіда розуміти чи утворювати необмежену кількість речень, побудованих за їх структурними схемами» [2, с.23]. Термін «комунікативна компетентність» вперше був введений у науковий обіг у 60-х роках 20-го сторіччя американським етнолінгвістом Д. Хаймсом. На думку Д. Хаймса сутність комунікативної компетенції полягає у внутрішньому розумінні ситуаційної доречності мови, а володіння мовою передбачає знання не тільки граматики і лексики, а й соціальних умов їх вживання. Теорія Д. Хаймса була найбільш актуальна при викладанні другої мови (іноземної). На думку Д.Хаймса, структура іншомовної комунікативної компетенції включає такі компетенції: граматичну (правила грамотної мови); соціолінгвістичну (правила діалектної мови); стратегічну (правила побудови смислового висловлювання); дискурсивну (правила підтримки контакту зі співрозмовником) [3]. Теорія комунікативної компетенції отримала широке визнання і поширення після того, як її розвиток продовжили дослідники М. Канейл і М.Свейн. На їх думку, комунікація формується внаслідок взаємодії системи знань і умінь з 4 основними видами компетенцій. Це такі компетенції: граматична компетенція (*Grammatical competence*); соціолінгвістична (*Sociolinguistic competence*); дискурсивна компетенція (*Discourse competence*); стратегічна компетенція (*Strategic competence*) [4]. Відповідно до прийнятого в 1996 році Радою Європи документу «Сучасні мови: вивчення, навчання, оцінка. Загальноєвропейська компетенція» комунікативна компетенція складається з трьох груп компетенцій: лінгвістичної, со-



ціолінгвістичної і прагматичної. Кожна група компетенцій складається зі знань, умінь і ноу-хау [5]. Під ноу-хау слід розуміти інноваційні форми та методи формування іншомовної компетентності.

Аналіз досліджень показав, що вчені згодні з твердженнями про наявність в структурі іншомовної комунікативної компетенції таких ключових субкомпетенцій, як мовна (лінгвістична), соціокультурна, соціолінгвістична, прагматична, дискурсивна і стратегічна. Зазначимо, що всі науковці визнають багатокомпонентність структури іншомовної комунікативної компетенції, хоча уявлення кожного вченого про неї можуть суттєво різнитися.

Таким чином, доведено, по-перше, що компетентнісний підхід є основою для вивчення іноземних мов у технічному університеті; по-друге, при формуванні іншомовної компетентності у майбутніх перекладачів-лідерів є найбільш результативним застосування компетентнісного підходу.

**Література.** 1. *Попова Т.П.* Формирование иноязычной коммуникативной компетенции у студентов заочного отделения языкового вуза: монография / Т.П. Попова; Нижегород. гос. ун-т им. Н.И. Лобачевского – Н.Новгород: 2013. – 186 с. 2. *Chomsky, N.* Aspects of the Theory of Syntax, Cambridge, M.A.: M.I.T. Press. 1965. – 470 p. 3. *Hymes D.* On communicative competence // *Sociolinguistics* / edited by J. B. Pride, J. Holmes. Harmondsworth: Penguin, 1972. P. 269-293 4. *Canale M., Swain M.* Theoretical bases of communicative approaches to second language teaching and testing / M. Canale, M. Swain // *Applied linguistics*. – 1980. – Т. 1. – №. 1. – С. 1-47. 5. *Modern languages: learning, teaching, assessment: a common European framework of reference.* [Електронний ресурс] Strasburg, 1996. 260 p. – Режим доступу: <https://rm.coe.int/16802fc1bf>

Дашко А.О.  
г. Харьков, Украина

## ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТВОРЧЕСКОЙ РАБОТЫ ЛИДЕРА В СТРЕССОВЫХ СИТУАЦИЯХ

В настоящее время частых кризисов и перемен проблема влияния стресса на эффективность работы и благополучие является особенно актуальной.

Стресс - совокупность неспецифических адаптационных (нормальных) реакций организма на воздействие различных неблагоприятных факторов–стрессоров (физических или психологических), нарушающее его гомеостаз, а также соответствующее состояние нервной системы организма (или организма в целом).

Целью исследования являлось изучение влияния стрессовых факторов на креативность лидера в трудовой деятельности.

Можно выделить три основных подхода, встречающиеся в исследованиях стрессовых состояний:

- Теория тотального пагубного воздействия стресса поддерживается рядом зарубежных и отечественных авторов, например, К. Бинвайс и Д.Б. Богоявленской (Binnewies & Sonnentag, 2009; Богоявленская, 2002).

К. Байрон и Д. Стоколс, напротив, отмечают, что все зависит от силы стрессора, а также личностных качеств человека (Stokols & Clitheroe, 2002).

- Можно отметить также теорию Д. Камминс о позитивном и мотивирующем влиянии эустресса (Cummins, 1985).

Среди личностных особенностей, влияющих на стрессоустойчивость, особого внимания заслуживает креативность. При этом мы выдвигаем гипотезу о том, что эустресс имеет благоприятное влияние на креативность личности при предварительном воздействии аффективного стимула.

Выдвинутая гипотеза подтвердилась лишь частично. Наибольшая эффективность в выполнении заданий в контрольной группе подтверждает ряд распространенных теорий стресса, в частности Р. Лазаруса и Г. Селье (Селье, 1979).

Положительное эмоциональное состояние позволяет легче переносить организационные стрессоры. Чем сильнее стрессор, тем сильнее должно быть воздействие. Положительные эмоции снижают тревожность и увеличивают фокус внимания (Isen, Daubman, & Nowicki, 1987).

Негативное эмоциональное состояние также способно повышать эффективность работы (Leung & Liou, 2014).

- С точки зрения теории Дж. Кауфмана и С. К. Восбург, негативные эмоции запускают стратегию оптимизации, то есть поиска наиболее верного решения проблемы из всех возможных (Kaufmann & Vosburg, 1997).

Дефицит времени снижает продуктивность работы в два раза. Состояние тревоги в данном случае доходило до критического уровня, поэтому стресс не мотивировал на выполнение задания. При этом выбирается когнитивная стратегия удовлетворения: лидер ставит своей задачей найти не наиболее оптимальное решение проблемы, а любое, подходящее под условия (Болотова, 2007).

Полученные результаты позволяют нам сделать следующие выводы:

1. Негативное эмоциональное состояние повышает креативность и эффективность работы в кризисной внешней обстановке.

2. Положительные эмоции стимулируют поиск разнообразных решений проблемы и повышают эффективность в благоприятной внешней среде.

3. Оригинальность решений повышается при отсутствии эффективных воздействий.

4. Показ чего-либо неординарного может стимулировать лидера к поиску новых вариантов эффективного выполнения задания.

5. Критиковать работу стоит до или после выполнения задания, критика во время выполнения снижает эффективность почти в два раза.

**Литература.** 1. *Богоявленская, Д.* Психология творческих способностей. М., 2002. 2. *Бодров, В.* Психологический стресс: развитие и преодоление. М.: ПЕР СЭ, 2006. 3. *Селье, Г.* Стресс без дистресса. М.: Прогресс, 1979. 4. *Guilford, J.* Traits of Creativity, 1959. 5. *Kaufmann, G., & Vosburg, S.* (1997). "Paradoxical" mood effects on creative problem-solving // *Cognition and Emotion*, 1997. 11. P. 151-170.

*Демідова Ю.Є., Степанова О.А.  
м. Харків, Україна*

## **ПЕДАГОГІЧНЕ СПІЛКУВАННЯ ЯК ЗАСІБ ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО ВИКЛАДАЧА-ЛІДЕРА**

Сьогодні тривають значні зміни до вимог щодо підготовки майбутніх викладачів вищої школи, тому що педагоги повинні володіти не тільки професійними компетентностями, а й лідерськими якостями. Одним з механізмів розвитку як професійної культури майбутнього

викладача, так і його лідерських якостей є педагогічне спілкування. Мовлення є важливішим інструментом професійної діяльності педагога за допомогою якого можна розв'язати різні педагогічні завдання, оволодіння цим засобом професійної діяльності є одним з головних чинників розвитку професійної культури майбутнього викладача вищої школи.

Питаннями педагогічного спілкування займалися такі вчені як: І. Зимня, Я. Коломинський, К. Платонов, С. Степанов та інші.

Ми згодні з думкою Я. Коломинського, який під педагогічним спілкуванням розуміє професійне спілкування викладача з тими, хто навчається в процесі навчання та виховання, яке має певні функції та спрямоване на створення сприятливого психологічного клімату, а також на іншого роду психологічну оптимізацію навчальної діяльності та взаємовідносин між педагогом і студентами [1].

Специфіка педагогічного спілкування насамперед виявляється в його спрямованості. Воно спрямоване не тільки на саму взаємодію і на студентів з метою їх особистісного розвитку, але й, що є основним для самої педагогічної системи, на організацію засвоєння навчальних знань і формування на цій основі вмінь і навичок. Через це педагогічне спілкування характеризується немовби потрійною спрямованістю: на саму навчальну взаємодію; на студентів (їх актуальний стан, перспективні лінії розвитку); на предмет засвоєння [2].

Разом з тим педагогічне спілкування визначається і потрійною орієнтацією на суб'єктів, а саме: особистісною, соціальною та предметною. Це відбувається в результаті того, що викладач, працюючи з одним студентом над засвоєнням будь-якого навчального матеріалу, завжди орієнтує результат на всіх, хто присутній на занятті, тобто фронтально впливає на кожного студента. Тому можна вважати, що своєрідність педагогічного спілкування, виявляючись у всій сукупності названих характеристик, виражається також у тому, що органічно поєднує в собі елементи особистісно-орієнтованого, соціально-орієнтованого і предметно-орієнтованого спілкування [3].

Орієнтування в ситуації спілкування охоплює: орієнтування в співрозмовникові, просторових умовах спілкування, обставинах, які піддаються зоровому і кінетичному сприйманню; орієнтування в часових умовах спілкування (наявність чи відсутність дефіциту часу); орієнтування в соціальній ситуації спілкування (актуальних взаємовідносинах між тими, хто спілкується). Необхідним компонентом орієнтування в особі співрозмовника є: регулятори (контакт очей, міміка підт-

вердження або непорозуміння: кивок головою, підняття брови, усмішка тощо); мовленнєві сигнали, які вловлює комунікатор (той, хто промовляє) у поведінці реципієнта (того, кому адресоване мовлення). Таке орієнтування є сприйманням і на його основі розумінням зовнішнього «малюнка» поведінки співрозмовника без проникнення в приховані мотиви і мету його спілкування. Ефективність «комунікативної атаки» залежить від розвиненості професійного мислення, мовлення викладача, його професійно-лексичного запасу, вміння визначити комунікативну структуру заняття (комунікації), володіння технікою педагогічно доцільного переживання, емоційного самопочуття, а також від орієнтування у часі й умовах комунікації. Викладачу важливо оволодіти технікою швидкого вступання у взаємодію, а також такими прийомами динамічного впливу, як: зараження; навіювання; переконання; наслідування [4].

Таким чином, у процесі спілкування головною особистісною потребою є потреба самовираження і самореалізації в діяльності, словах, думках, уголос, яка щоразу змінюється, індивідуалізується. Зовнішнім показником цього є вибраний майбутнім викладачем вищої школи для свого самовираження засіб, який впливає на комунікативну поведінку особистості майбутнього викладача. Комунікативна поведінка майбутнього викладача вищої школи – це організація мовного процесу, невербальної поведінки викладача, що впливає на створення емоційно-психологічної атмосфери педагогічного спілкування, на відносини між студентами і стилем їх діяльності. Педагогічне спілкування має великий важіль на ефективний розвиток професійної культури майбутнього викладача-лідера вищої школи.

**Література.** 1. Психология педагогического взаимодействия: учеб. пособие / Я.Л. Коломинский [и др.]; под ред. Я.Л. Коломинского. – СПб. : Речь, 2007. – 240с. 2. *Ершов П. М.* Общение на уроке, или режиссура поведения учителя / П. М. Ершов, А. П. Ершова, В. М. Букатов. – 2-е изд., перераб. И доп. – М. : «Флинта», 1998. – 336 с. 3. *Митина Л. М.* Психологическая диагностика коммуникативных способностей учителя : учебное пособие / Л. М. Митина ; Кемер. обл. ин-т усовершенствования учителей ; Психол. ин-т Рос. акад. образования. – Кемерово : Кемер. обл. ИУУ, 1996. – 49 с. 4. *Лутаева Т. В., Кайдалова Л. Г.* Педагогічна культура : навчальний посібник / Т. В. Лутаева, Л. Г. Кайдалова. – Х. : НФаУ, 2013. – 156 с.

*Костиця І.В., Корженко А.С.  
м. Харків, Україна*

## **РОЗВИТОК ПАМ'ЯТІ, МИСЛЕННЯ ТА ІНТЕЛЕКТУ У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ-ЛІДЕРІВ**

Сьогодні ми можемо констатувати суттєве зростання інтересу до проблеми розвитку пам'яті, мислення та інтелекту у майбутніх фахівців вищих освітніх закладів. Це обумовлено зростаючою інформаційною навантаженою людиною, необхідністю швидкого опанування майбутніми фахівцями знань, умінь, навиків, набутих під час освіти, тому розвиток пам'яті, мислення та інтелекту є одним з ключових питань становлення майбутніх психологів-лідерів. Пам'ять, мислення і інтелект входять в число пізнавальних процесів людини і забезпечують йому можливість зберігати в свідомості відбите, висловлювати і передавати його іншим людям. У житті психолога-лідера дуже важливу роль грають ці психічно-пізнавальні процеси. На думку О. Романовського «Пам'ять – пізнавальний психічний процес, що полягає у закріпленні, збереженні і подальшому відтворенні життєвого досвіду. Пам'ять лежить в основі здібностей людини, є умовою навчання, формування емоцій і навичок, без неї неможливе нормальне функціонування ні суспільства, ні досягнення успіху психологів-лідерів.» [1, с.5]. Піонером в дослідженні пам'яті людини вважається Г.Еббінгауз, який ставив експерименти на собі (основною методикою було заучування безглузвих списків слів або складів) [2]. Т. Гура вважає, що завдяки пам'яті людина може зберігати безліч змістових зв'язків між явищами світу; за їх відсутності створюються «болісні розриви» в усьому духовному житті людини, що може призвести до тяжких хворобливих явищ. Людська пам'ять - ланка зв'язку між минулим, сучасним і майбутнім. Втрачаючи пам'ять, індивід втрачає не лише своє минуле, а й здатність нормально жити. Головний інструмент нашого розуму - це пам'ять, це зв'язок минулого з сьогоденням і майбутнім, процес збереження минулого досвіду, що дає можливість його повторного використання [3, с.4]. Щоб розвивати пам'ять потрібно: вчити вірші і уривки тексту; читати більше книжок; вивчати кілька іноземних мов. Ми повністю згодні з думкою про те, що пам'ять є важливим процесом для психологів-лідерів.

Мислення- пізнавальний процес активного пошуку і виявлення існуючих зв'язків і стосунків між предметами і явищами у зовнішньому і внутрішньому світі. Результатом мислення є думка (поняття, зміст, ідея) [2, с.15]. Щоб розвивати мислення потрібно: постійно пізнавати щось нове і розширювати свій кругозір; потрібно якомога більше подорожувати, відкривати нові місця і знайомитися з новими людьми; потрібно імпровізувати і завжди шукати нові шляхи вирішення повсякденних завдань, не потрібно орієнтуватися на встановлені рамки і правила.

О. Романовський зазначав, що «Інтелект - сукупність усіх розумових здібностей людини, що дозволяють пристосовуватися до умов свого існування. Це головна структура здібностей, серед яких розумові грають найважливішу роль, при цьому велике значення мають властивості уваги, пам'яті, сприйняття» [1, с.24]. Теорія інтелекту Р. Стернберга, три фактори, що формують «інтелект успіху»: аналітичний інтелект (здібності до розв'язання задач); творчий інтелект (здатність орієнтуватися в нових ситуаціях за рахунок теперішніх навичок); практичний інтелект (уміння пристосуватися до змінного середовища) [2]. Головний коефіцієнт інтелектуальності – IQ Тести на визначення інтелекту, вони дають оцінку, яка відображає, наскільки людина розумніша від інших людей того ж віку. Коефіцієнт інтелектуальності визначається як середній бал – 100, найнижчі можуть наближатися до 0, а високі до 200. Стандартне (тобто середнє для всіх груп) відхилення – 16 балів у кожний бік. У кожного третього IQ перебуває між 84 і 100 балами, і така сама частина (34%) – з показниками від 100 до 116 балів. Люди поділяються людей з низьким IQ (від 10 до 84 балів) і людей з високим IQ (від 116 до 180 б) [1, с.25]. Щоб розвивати мислення дуже корисні будуть такі книги як: Вуджек Т. «Тренування розуму»; Мікалко М. «Тренінг інтелекту»; Гетьманів А.Д. «Підручник по логіці» [1].

Таким чином, без розвитку пам'яті, мислення та інтелекту неможливо становлення майбутніх психологів як лідерів, тому що ці психічно-пізнавальних процеси є основою формування не тільки професійних компетентностей майбутніх фахівців, але й базою становлення особистісних якостей людини, зокрема лідерських якостей майбутніх психологів.

**Література.** 1. Романовський О. Г. Бізнес-лідерство і когнітивні якості : навч. посібник / О. Г. Романовський ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Київ : НВЦ Пріоритети, 2016. – 40 с. 2. Романовський

О.Г. Психологія управління: навч. посібник для студ. всіх спец. / О.Г. Романовський, О.С. Пономарьов, А.О. Лаврентьєва / Націон.техн. ун-т "ХПІ"; Українська інженерно-педагогічна академія. - Х.: НТУ "ХПІ", 2001. - 162 с. 3. Гура Т. В. Розвиток когнітивних якостей у майбутніх інженерів-лідерів / Т. В. Гура // Бочаровські читання : матер. наук.-практ. конф. з міжнар. участю, присвяч. пам'яті С. П. Бочарової, м. Харків, 2016 р. – Харків : ХНУВС, 2016. – С. 246-250.

*Костиця І.В., Круглова Ю.О.  
м. Харків, Україна*

### **ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ЗАСІБ УСПІШНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ-ЛІДЕРА**

Засновники теорії емоційного лідерства Д. Гоулман, Р. Бояціс і Е. Маккі свою однойменну програмну працю розпочинають з констатації значення емоційного впливу лідерів на своїх послідовників. «Великі лідери, – наголошують вони, – надихають нас. Вони запалюють нас, пробуджуючи наші кращі почуття. Коли ми намагаємося пояснити, чому ці люди настільки ефективні, то починаємо говорити про стратегії, прозорливість чи великі ідеї» [1,с.37]. Проте все це має насправді куди більш стародавню першооснову: геніальне лідерство зачіпає наші емоції. тому автори цілком справедливо стверджують, що лідерство завжди має емоційну першооснову. Мистецтво лідера полягає в тому, щоб спрямувати колективні емоції в потрібне русло, створювати атмосферу дружелюбності й уміло боротися з негативними настроями. Для цього лідери повинні розвивати власний емоційний інтелект – уміння управляти собою й стосунками з іншими людьми.

Сприйняття емоцій - здатність людини до розпізнавання емоцій іншої людини не тільки за вербальними сигналами, а й за мімікою, позою, жестами, гучністю й тоном голосу та іншими невербальними ознаками. Сприйняття і розпізнавання власних емоцій та емоцій інших людей є найбільш базовим аспектом емоційного інтелекту, що робить можливим подальшу роботу, спрямовану на аналіз емоційної інформації. Людина, яка знаходиться у хорошому контакті з власними емоціями та переживаннями, набагато легше зможе ідентифікуватися з іншою людиною і зрозуміти сутність її емоційного стану [2].



Емоційний інтелект являє собою рису особистості, що тісно зв'язана з рівнем підсвідомості, та відображає здатність людини до самоусвідомлення власних емоцій, що забезпечується добрим контактом між свідомістю та підсвідомими переживаннями людини.

Останні роки свідчать про зростаючий інтерес не тільки науки, а й бізнесу до феномену емоційного інтелекту. Все більше компаній світового рівня запрошують до себе спеціалістів з розвитку емоційного інтелекту, як для менеджерів середньої, так і найвищої ланки. Сучасна економіка, що стає все більш орієнтованою на працівників з унікальними здібностями, потребує лідерів, які будуть здатні не тільки утримувати надцінних співробітників у колективі, але й оптимально використовувати їхні ресурси. Найкращим шляхом ефективного управління є управління з використанням емоційного інтелекту

Взаємодія між емоційним та інтелектуальним «мозком» являє собою фізичне джерело емоційного інтелекту. Шлях емоційного інтелекту починається з органів відчуття та спинного мозку. Первинні почуття спочатку потрапляють саме сюди та мають ще пройти певний шлях до головного мозку перш ніж людина отримає можливість раціонально осмислити той досвід, який вона тільки що отримала. Перша реакція людини на будь-які події саме емоційна.

Мінливість та нестабільність сучасних економічних умов часто вимагають від лідерів у будь-якій сфері прийняття миттєвих рішень, які можуть мати серйозні наслідки і в питаннях негайних прибутків, і в питаннях стратегічного розвитку організації. Саме емоційний інтелект забезпечує ефективність взаємодії між емоційними та раціональними центрами мозку та дає лідеру навіть в емоційно напруженій ситуації приймати виважені рішення [3].

Таким чином, щоб розвинути в собі здатність до найбільшого відчуття щастя та успішної самореалізації, людині варто розвивати свій емоційний інтелект, адже завдяки цьому ми можемо знайти баланс між розумом та почуттями та наблизитись до відчуття гармонії у житті. Насамперед емоційний інтелект необхідно розвивати сучасним фахівцям які прагнуть досягнути лідерських позицій у професійному житті.

**Література.** 1. Гоулман Д., Бояціс Р., Маккі Е. Емоційне лідерство. мистецтво управління люди на основі емоційного інтелекту / Деніел Гоулман, Річард Бояціс, Енні Маккі. - М.: Паблішер, 2012. - 301 с. 2. Книш А. Є. Емоційний інтелект лідера у сфері бізнесу : навч. посібник / А. Є. Книш ; ред.: О. Г. Романовський, С. В. Калашникова ; Харківський політехнічний ін-т, нац. техн. ун-т. – Київ : ДП "НВЦ "Пріо-

ритети", 2016. – 40.с. 3. *Романовський О. Г.* Про деякі спостереження в ідентифікації зарубіжної та вітчизняної психології лідерства / О. Г. Романовський // Когнітивні та емоційно-поведінкові фактори повноцінного функціонування людини: культурно-історичний підхід : матер. 2-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 23-24 жовтня 2015 р., м. Харків / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України [та ін.]. – Харків : Вид-во "Діса плюс", 2015. – С.256.

*Новаковець В.П.  
м. Львів, Україна*

## **РЕКТОРСЬКИЙ ЗВІТ ЯК ПОКАЗНИК ДОСЯГНЕННЯ СТРАТЕГІЇ ЗАКЛАДОМ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Ректор за посадою є керівник закладу вищої освіти (далі – ЗВО), але не завжди він є лідер ЗВО. Лідерство ми визначаємо як того, хто веде й за ким свідомо й посвячено йдуть до великої мети. Мета тез – запропонувати переосмислення суті й важливості щорічного ректорського звіту. На нашу думку ректорський звіт має бути відображенням щорічного наближення до визначеної мети, задокументованої стратегії (плану розвитку) ЗВО.

Як відомо Закон «Про вищу освіту» ст. 34 ч. 5 зобов'язує ректорів щороку звітувати перед засновниками та вищим колегіальним органом громадського самоврядування й оприлюднювати звіт про свою діяльність на офіційному веб-сайті ЗВО [1]. Зокрема Міністерство охорони здоров'я навіть визначило графік заслуховування таких звітів від підпорядкованих ЗВО, й це робиться відкрито та прозоро, з он-лайн трансляцією, й пов'язано з виконанням умов контракту [2].

Наразі мова не про те, що відсутність такого звіту є прямим порушенням законодавства (це і так зрозуміло), а акцентуємо на підході у складанні змісту ректорського звіту. Авжеж давати поради керівництву звичай невідячна й навіть небезпечна справа. Та з огляду на прагнення й необхідність досягнення високих показників ЗВО такі поради, хай і дуже суб'єктивні, справжні лідери що найменш вислухають.

Отже на нашу думку такий звіт має бути не просто сумою звітів керівників нижчого рівня, бо насправді це не звіт ректора, а звіт ректору. І яка тоді реальна участь ректора в складанні такого звіту? Зазвичай такий підхід породжує дуже об'ємні звіти (близько 100 сторінок) – формально їх здають, але рідко хто реально вчитує. Й навіть вказані

високі показники ще не є доказом розвитку, бо ж критерієм в такому випадку служить лише минулорічний стан. Але хіба просте збільшення завжди вказує на розвиток, тим паче на якість освіти?

На нашу думку ректорський звіт має бути невеликим об'ємом (близько 20 сторінок) й по суті виглядати як осмислені аналіз, синтез і оцінка поданих звітів керівників відділів. Більш того, очікується внесення суттєвої частки безпосередньо ректором. Але який критерій для осмислення й внесення своєї частки? Ми рекомендуємо провадити це у світлі раніше визначеної стратегії ЗВО. Тобто звіт ректора показує як щороку ЗВО наближається до визначеної мети, які досягнення, невдачі, труднощі, й навіть деякі зміни в самій стратегії за звітний період було зроблено. Саме це призведе до реального розвитку й підвищення якості, та збереже від формальності. Саме такий підхід слід додати в контракт, коли обирають першу особу ЗВО й по ньому ж об'єктивно оцінювати діяльність ректора. Саме за таким критерієм наші ЗВО будуть очолювати не просто керівники, а лідери.

Отже ми рекомендуємо переосмислити суть й важливість щорічного ректорського звіту, який має бути відображенням щорічного наближення до визначеної великої мети, стратегії ЗВО. Саме такий звіт буде реально проаналізований й в самому Міністерстві освіти і науки. Саме такий звіт дасть можливість відчутти реальний «пульс» різних ЗВО. Саме такі звіти стануть основою для оцінки й планування розвитку освіти в масштабах усієї України.

**Література.** 1. Закон України «Про вищу освіту» №1556-VII від 01.07.2014 р. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua /laws/show/1556-18>. 2. МОЗ визначило графік заслуховування звітів ректорів підпорядкованих вищих медичних навчальних закладів. – Режим доступу : <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/moz-viznachilo-grafik-zasluhovuvannya-zvitiv-rektoriv-pidporядkovanih-vishih-medichnih-navchalnih-zakladiv>.

*Пономарьов О.С., Зінченко П.С.  
м. Харків, Україна*

**ОРГАНІЗАЦІЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ МАЙБУТНІХ  
ІНЖЕНЕРІВ-ПЕДАГОГІВ ПРИ ВИВЧЕННІ КУРСУ  
«ДЕТАЛІ МАШИН»**

Вища освіта України завжди була дуже високої якості. Такою

вона залишається і сьогодні. Випускники України, особливо фізико-математичного, медичного, авіаційного, морського, інженерно-технічного і хіміко-технологічного профілів, працюють і мають авторитет практично у всіх країнах світу. Навчатися у України вважається престижним для молоді всіх країн. Разом з тим, вища освіта України має цілий ряд протиріч, без розв'язання яких про подальший розвиток не може бути і мови. Найбільш відчутні з них – це криза фінансування вищої освіти, відтік талановитих молодих вчених і педагогів, низькі науково-дослідні й інформаційні можливості, а також закритість освіти, що дісталася нам у спадщину від старої системи. Багато продовжують готувати фахівців, що мають дуже приблизне представлення про ринкові відносини і демократію.

На сучасному етапі прискореного соціально-економічного розвитку суспільства, що характеризується поступовою й неухильною інтеграцією України в європейські політичні, економічні й культурні структури, важливого значення набуває підвищення освітнього рівня підготовки висококваліфікованих спеціалістів, збагачення інтелектуального та творчого потенціалу. Важливою умовою розв'язання цього завдання є необхідність озброєння спеціалістів, яких готує вища школа, глибокими професійними знаннями, науковим світоглядом та вмінням працювати з людьми. В свою чергу сучасна інформаційна революція вимагає також і постійного оновлення знань, вміння навчатися протягом усього життя. Для цього слід раціоналізувати організацію всього навчального процесу, удосконалити зміст, форми та методи навчально-пізнавальної діяльності студентів вищих навчальних закладів, що якнайкраще розвивало і формувало б творчі здібності студентів.

Так однією з складових Болонського процесу, до якого Україна приєдналася у 2005 році, є збільшення числа годин, які відводяться на самостійну роботу студентів, при одночасному скороченні годин аудиторних занять.

І як відомо, ще в 1993 році Міністерство освіти України затвердило Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах освіти. Принциповим моментом цього положення є те, що вперше у вітчизняній практиці на рівні нормативного документу передбачено відведення на самостійну роботу студентів від 1/3 до 2/3 загального обсягу навчального плану. Згідно з цим Положенням, самостійна робота студентів є основним засобом оволодіння навчальним матеріалом у час, вільний від обов'язкових навчальних занять.

Розглянувши та проаналізувавши різні тлумачення поняття «самостійна робота студентів» таких дослідників, як Ф.П. Тонких, М.А. Байкова, В.С. Бакаленко, В.И. Бугоева, І.В. Біжана, Р. Рубаника, Г.Большакова, Н. Тельниха, А.А. Алханова та інших [1; 2;], можна стверджувати про відсутність єдності у підходах до його розуміння.

Отже, можна зробити висновок про те, що використання поняття «самостійна робота» має широкий спектр визначень. Це відображає ситуацію існування різних точок зору на розуміння та технології побудови самостійної роботи як у плані структурування змісту навчання, так і розробки форм і методів навчання

Проаналізувавши ці поняття, можна зробити висновок, що самостійна робота студентів – це спосіб активного, цілеспрямованого надбання студентами нових знань та умінь без безпосередньої участі в цьому процесі науково-педагогічного працівника. Організаційні заходи, які забезпечують нормальне функціонування самостійної роботи студентів, повинні ґрунтуватися на таких передумовах: по-перше, самостійна робота повинна бути конкретною за своєю предметною спрямованістю; по-друге, самостійна робота повинна супроводжуватися ефективним, неперервним контролем та оцінкою її результатів.

В практиці підготовки інженерів-педагогів важливу роль відіграє вивчення курсу «Деталі машин». Він посідає чільне місце в загальному циклі професійно орієнтованих дисциплін, включає вивчення теоретичного матеріалу, практичні заняття і виконання курсового проекту. Призначення, зміст і характер матеріалу дозволяють істотну його частину виносити на самостійну роботу студентів під належним контролем викладача.

Як свідчать освітня практика, моніторинг самостійної роботи студентів та її результати, ця форма є достатньо ефективною, сприяє розвитку у них умінь працювати з літературними джерелами, з довідковими матеріалами та підвищує рівень відповідального ставлення до навчання.

**Література.** 1. *Біжан І.В.* та ін. Організація навчально-виховного процесу, методичної і наукової роботи у вищій військовій школі. Підручник – Харків, ХВУ, 2001. – 410с. 2. *Алханов А.* Самостійна робота студентів / А. Алханов. – Б.м. // Вища освіта в Україні. – 2005. – №11. – С. 86-89.

*Пономарьов О.С.  
м. Харків, Україна*

## **ЛОГІКА І ХАРИЗМА ЛІДЕРА: ЄДНІСТЬ ЧИ СУПЕРЕЧНІСТЬ?**

Істотне ускладнення суспільного життя, динамічно мінливий характер та інформаційна надмірність зумовлюють помітне зростання ролі лідерів і вимог, які суспільство висуває до них. Йдеться насамперед про їхній професіоналізм в обраній сфері діяльності, без чого їм важко розраховувати на високий авторитет серед людей свого оточення, а отже й на визнання ними свого лідерства. Не менш важливого значення набувають його моральнісні принципи і переконання та їх прояви в діяльності й поведінці, у взаємовідносинах та міжособистісному спілкуванні з людьми.

Зростання ролі лідерів спричинило посилення уваги дослідників до цього цікавого й дещо загадкового феномену. Запропоновано кілька теорій лідерства, класифікацій і типологій особистостей лідерів. Цікаві дослідження креативного лідерства здійснюють П. Кассе і П. Клаудель [5]. Трансформаційному лідерству присвячують роботи Б. Басс та Р. Ріджіо, резонансне лідерство розглядають Р. Бояцис та Е. Маккі [2].

Дещо неочікувану проблему парадоксального лідерства підняли Річард Фарсон та Ральф Кейс [4]. Подальшим розвитком проблеми стали роботи О. Романовського й автора. Ми там підкреслювали, що «харизмою володіють відносно небагато людей, і будь-яке відхилення від звичної норми у більшості найчастіше викликає здивування. Ось чому все те, що харизматичному лідерові в його рішеннях і діях, в його вчинках і поведінці видається цілком природним, для інших людей може здаватися дивним, незвичайним і парадоксальним» [3, с. 55]. Сьогодні вважаємо за необхідне додати, що подібні ситуації можуть бути і з лідерами, яким не властива харизма.

Існує значна частина робіт, присвячених політичному лідерству. Як приклад, можна назвати праці Дж. Барбера, Ж. Блонделя, В. Карасьова, Ж. Кермоні, Р. Такера, І. Шаблінського та інших. О. М. Бандурка, С. П. Бочарова і О. В. Землянська наводять такі чотири моделі лідера: один з нас, кращий з нас, виправдання очікувань та втілення чеснот [1].

Кожен із зазначених авторів, як і значна частина інших дослідників виходять при цьому з уявлення про істотну роль харизми у формуванні людини як лідера, у його визнанні оточенням та

функціонуванні у якості лідера. Однак з іншого боку, як свідчить життєва практика, лідером звичайно стає людина, якій притаманне чітке бачення не тільки наявної ситуації, але й шляхів і засобів її ефективного подолання. А така здатність, на наше глибоке переконання, зовсім слабо пов'язана з наявністю у неї харизми.

Для того, щоб лідер ефективно виконував свої функції та відповідав очікуванням суспільства чи хоча б свого безпосереднього оточення, йому вкрай необхідні глибокі аналітичні здібності, рішучість та відповідальність. Дійсно, без розвинених навичок системного аналізу, без глибокої і швидкої рефлексії та уміння приймати раціональні рішення і готовності рішуче брати на себе відповідальність за його результати і можливі наслідки людина, що претендує на роль лідера, не стане ним навіть за наявності харизми.

В той же час ми не прагнемо приставити логіку і харизму. Результати аналізу практичної діяльності багатьох успішних лідерів та їх обговорення з колегами – дослідниками феномену лідерства свідчать про відсутність значущої кореляції між логікою і харизмою як передумовами ефективності лідерства та його діяльності. Безумовно, перше враження позитивного характеру на людей легше справити носію харизми, однак практичні результати, отримувані під керівництвом лідера як носія логіки, точніше, логіко-методологічних засад професійної діяльності, відсувають десь на другий план його харизму. Вона у сприйнятті його оточення помітно поступається місцем діловим і моральнісним якостям лідера-логіка, характеру його ставлення до людей і спілкування з ними.

Таким чином, питання, винесене у назву даної роботи – «логіка і харизма лідера: єдність чи суперечність?» – необхідно розуміти не як визнання певного протистояння цих рис і якостей лідера, а як відносини між ними, характер яких носить діалектичну єдність суперечностей. Сутність їх єдності полягає у тому, що обидві вони виступають атрибутивними рисами лідера. Суперечливість же їх є проявом того, що вони по різному здійснюють вплив на оточення лідера та на інших людей і соціальні групи. Узагальнено цілком можна стверджувати, що харизма лідера впливає переважно на емоційну сферу його прихильників та послідовників, які й сприймають його перш за все як зовні привабливу людину. А перше враження, особливо якщо воно позитивне, надовго закріплюється у свідомості людини, впливаючи на характер сприйняття й оцінки нею дій і вчинків того суб'єкта, який видався їй привабливим.

В той же час діловий лідер, який керується переважно логікою діяльності, може уявлятися багатьом людям як суха особистість, якій байдужими є люди, їхні цілі й цінності, їхні інтереси та переживання. Його підкреслено діловий стиль взаємовідносин і спілкування справляє позитивне враження спочатку на відносно невелику частку людей, оскільки переважній їх більшості перцепція властива саме через емоційне сприйняття партнера по спільній діяльності чи спілкуванню. Рациональне ж його сприйняття й оцінка властиві істотно меншій частині людей. Тому справжній прояв лідерських якостей та їх визнання для більшості партнерів і перетворення їх на прихильників та послідовників лідера виникають через певний, інколи досить тривалий час.

Зіставлення особливостей харизми й логіки, характерних їх проявів, переваг і недоліків дозволяє дійти слушного висновку, що найкращим є варіант, який поєднує в одній особі ці обидві вкрай важливі для кожного лідера якості. Однак добре відомо, що практично не існує ідеальних людей, в тому числі й ідеальних лідерів. Кожному з них від природи притаманне переважання чи то емоційного, чи то раціонального начал і відповідно харизматичний або діловий, логічний стиль лідерства і характер прояву лідерського впливу на людей.

Водночас слід підкреслити, що практично не існує людей, у яких було б абсолютно відсутнє яке-небудь з цих начал. Тому людині, яка претендує на роль лідера і яка небезпідставно прагне дійсно стати ним, необхідно розвивати не тільки свої сильні сторони, що вони практично й роблять. Не менш важливо як для самого потенційного лідера, так і для системи підготовки лідерів виявляти їх слабкі сторони й за допомогою спеціальних цілеспрямованих дій спочатку нейтралізувати можливості прояву слабкостей, а потім і поступово перетворювати їх в розвинені сильні сторони особистості. Реальні можливості такої трансформації практично доведені успішною багаторічною діяльністю Центру лідерства на базі кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І. А. Зязюна в Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут».

Цільове застосування спеціальних тестів і психологічних тренінгів дає добру можливість здійснювати ефективний особистісний розвиток потенційних лідерів. Сенс же і призначення цього розвитку й має на меті вдосконалення тих рис і якостей лідера, які цього потребують і які здатні збагачувати можливості його ефективної соціально значущої діяльності. Сьогодні, коли світ вступив у принципово новий, раніше не знаний інноваційний етап свого розвитку, потреба суспіль-



ства в лідерах істотно зростає. Адже сучасний світ так швидко змінюється, що ми не встигаємо осмислити сенс одних змін, як виникають нові, ще більш істотні і більш складні. За цих умов як ніколи раніше необхідні такі лідери, логіко-аналітичні здібності яких допомагають їм швидко й глибоко збагнути сутність і загальні тенденції змін, що відбуваються. Але водночас їм вкрай необхідна й харизма, яка допомагає переконливо роз'яснювати людям загальний сенс змін і характер доцільної діяльності в умовах інформаційної невизначеності й ризику.

Таким чином, тільки гармонійне поєднання харизми лідера, його теплоти й сердечності у відносинах з людьми, з одного боку, і здатності логічного аналізу ситуацій, з іншого боку, здатне забезпечити реалізацію його потенціалу.

**Література.** 1. Бандурка А. М. Психология управления / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Харьков: Фортуна-Пресс, 1998. – 464 с. 2. Бояцис Р. Резонансное лидерство самосовершенствование и построение плодотворных отношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии / Р. Бояцис, Э. Макки. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 300 с. 3. Романовський О. Г. Парадокси харизматичного лідерства / О. Романовський, О. Пономарьов // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2017. – № 1. – С.47-56. 4. Фарсон Р. Парадоксы лидерства / Ричард Фарсон, Ральф Кейес. – М.: София, 2006. – 160 с. 5. Casse P. Philosophy for Creative Leadership: How Philosophy can turn people into more effective leaders / P. Casse, P. G. Claudel. – Athena Press, 2007. – 280 p.

*Романовский О.Г., Пастухов В.О.  
м. Харків, Україна*

## ТЕХНІКИ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ЛІДЕРА

У нашому світі, вміння встановити специфічний контакт (рапорт) із співбесідником є надзвичайно важливим. Даний навик обов'язковий і однаково важливий як для педагога, студента так і для підприємця, фахівця. Рапорт є необхідною складовою комунікативної компетентності.

Комунікативна компетентність - це здатність людини реалізува-

ти комунікативні функції відповідно до умов ситуації. Ця здатність обов'язкова не тільки для лідерів, а й в цілому для будь-якої людини. Вона проявляється в комунікативній діяльності. Ми згодні з Л. Грень, яка визначає комунікативну діяльність як спільну діяльність педагога і студента, побудову міжособистісної взаємодії (сприйняття і розуміння людьми один одного) і стосунків у процесі педагогічної діяльності, що сприяє формуванню комунікативної компетентності [1]. Комунікативна компетентність сприяє формуванню навичок ділового спілкування. Діловий рівень спілкування - рівень спілкування, на якому людей об'єднують інтереси справи, спільна діяльність, пошук засобів підвищення ефективності співробітництва, спрямованих на досягнення загальних цілей. Основний принцип ділових взаємин - раціональність, пошук засобів підвищення ефективності співробітництва. Велику роль у формуванні навичок ділового спілкування відіграє навчання студентів самоврядуванню [2]. Основою комунікації є вміння вставати на точку зору партнера в спілкуванні. Для отримання мовного рапорту, потрібне вміння будувати висловлювання так, щоб воно було прийнято і зрозуміле партнером, не зачіпаючи його почуттів, а також «не ламаючи» точку зору партнера. Для успішної комунікативності майбутнього фахівця, йому потрібні володіти певними вміннями, з них надзвичайно важливі:

- уміння давати прогноз комунікативної ситуації;
- уміння програмувати процес спілкування, спираючись на своєрідність ситуації;
- уміння підтримати і «вживатися» в психологічну атмосферу.

Майбутній лідер зобов'язаний знайти правильне слово, правильний тон, щоб прагнення переконати в чому-небудь досягло своєї мети. Це можливість партнеру по комунікації дати точний прогноз комунікативної ситуації. Такий прогноз формується в процесі аналізу ситуації, в якій належить організувати спілкування. Не менш важливо для майбутнього лідера, володіння спеціально розробленими, техніками спілкування. Даних технік існує величезна кількість, з них треба відзначити техніки нейролінгвістичного програмування, що інтенсивно розвиваються в останні роки. Техніки нейролінгвістичного програмування вперше розробили американські дослідники Р. Бендлер і Дж. Грайндер у 70-х роках 20 ст. Метою даних технік була і є установка рапорту, тобто специфічного контакту, що включає певну міру довіри і взаєморозуміння з людиною або групою людей. Дане поняття (рапорт) є центральним в нейролінгвістичному програмуванні. Також важливою є техніка активного слухача, дану техніку активно використовув-

ють викладачі. Суть її полягає в постійному прояві зацікавленості в розмові з партнером, перефразуванні і резюмуванні висловлювань людини, а також використанні уточнюючих питань, які розвивають думку співрозмовника [3].

Таким чином, можемо зазначити, що комунікативна компетентність - це обов'язкове вміння для керівника, підприємця, педагога і взагалі для будь-якої людини. У розвитку даного навику може допомогти вивчення різних методів і технік, дві з яких, а саме техніка нейролінгвістичного програмування і техніка активного слухання були описані вище. Навик ділового спілкування також є дуже важливим інструментом для встановлення рапорту. Можна відзначити, існуючу тенденцію зміни стилю ділового спілкування за кордоном, в більш просту і неформальну форму, що спрощує спілкування між лідером і його групою.

**Література.** 1. *Грень Л. Н.* Развитие коммуникативной компетентности студентов в процессе их обучения в высшем учебном заведении / Л. Н. Грень, М. Ш. Курбанова // Проблемы та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. Л. Л. Товажнянський, О. Г. Романовський. – Харків : НТУ "ХПІ", 2015. – Вип. 44 (48) – С. 193-200. 2. *Фомин Я. А.* Формирование у студентов делового общения в процессе обучения в вузе / Я. А. Фомин, Л. Н. Грень // Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес. До 55 річниці першого польоту людини у космос : тези доп. Міжнар. наук.-теор. конф. студ. і аспір., 19-20 квітня 2016 р., м. Харків : у 3 ч. Ч. 1 / редкол. Є. І. Сокол [та ін.]. – Харків : НТУ "ХПІ", 2016. – С. 240-241. 3. *Гайворонская В. В.* Техники педагогического общения как важный компонент профессиональной компетенции преподавателя / В. В. Гайворонская // Викладання мов у вищих навчальних закладах освіти на сучасному етапі. Міжпредметні зв'язки : тези 17-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 6-7 червня 2013 р. – Харків : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2013. – С. 42-44.

*Романовський О.Г., Яворовський А.С.  
м. Харків, Україна*

## **ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ – НЕОБХОДИМАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ СОВРЕМЕННЫХ ЛИДЕРОВ**

Сегодня современное общество как никогда нуждается в профессиональных, ответственных лидерах – людях, способных вести за

собой последователей и достигать конкретных положительных результатов, способствующих развитию социума во всех сферах жизнедеятельности. Становление лидера невозможно без развития у него умений и навыков эмоционального интеллекта.

Под эмоциональным интеллектом понимается способность лучше знать нашу эмоциональную жизнь: обладать большим самоосознанием, уметь лучше справляться с беспокойными эмоциями, быть более восприимчивым к эмоциям других – и быть в состоянии собрать все это вместе для достижения эффективных и полезных взаимодействий. У одних людей эти фундаментальные навыки развиты лучше, чем у других, но эмоциональный интеллект можно развивать, также как и память или же свой IQ. В любой области человеческих навыков, когда речь идет о выработке знаний и опыта, полезно получать указания от экспертов. Как гласит старая пословица: «Если вы хотите подняться на вершину горы, спросите совета у того, кто часто проделывает этот путь» [1].

Человечество всегда стремилось к счастью, поэтому одной из целей лучших представителей общества всегда было познание себя. Человек как существо социальное не может существовать вне социума, где необходимо осуществлять контроль над собой. Данная тема непосредственно связана с лидерством. Сложно представить жизнь без людей, которых мы называем лидерами. Лидеры – это люди, ведущие за собой последователей, готовых вдохновиться идеей и продолжить ее, лидерские способности – это как черта характера, которые необходимо постоянно тренировать.

Одним из ученых, который изучал эмоциональный интеллект был П.Экман. Он выделяет несколько характеристик, отличающих эмоции от других психологических состояний. Одна из них состоит в том, что большинство эмоций имеют сигнал, эти сигналы являются своего рода особенностями в отличии от мыслей и идей. Другими словами, они позволяют другим людям узнать, что происходит внутри нас. Вторая особенность состоит в том, что эмоции могут приводиться в действие автоматически и третья заключается в том, что мы обычно не осознаем свои эмоции [1]. А. Романовский считает, что социальный интеллект – это поведение человека в обществе, его поступки, понятие морали и аморальности. Все это играет значительную роль в становлении человека лидером. Сложно поспорить с тем фактом, что если человек будет некрасиво себя вести по отношению к другим – он не станет хорошим лидером. Быть лидером не значит только управлять, хороший лидер на эмоциональном уровне чувствует группу и пытается

помочь. Ученые, а также лидеры многих организаций, признают, что эмоциональный интеллект имеет жизненно важное значение. Некоторые даже считают, что эмоции в большей степени, чем интеллектуальные способности, определяют мышление людей и человеческие взаимоотношения [2]. Это дает основание полагать, что без эмоционального интеллекта, даже природному лидеру будет тяжело, насколько бы он ни был харизматичным.

Ученые-психологи уверены в том, что именно уровень эмоционального интеллекта определяет успешность или не успешность руководителя. Предполагается, что именно эмоциональный интеллект в современном его понимании был ключевым для выживания человека в доисторические времена, поскольку он проявляется в способности адаптироваться в окружающей среде, уживаться и находить общий язык с соплеменниками и соседними племенами [2.] Р. Бар-Он рассматривал эмоциональный интеллект как набор не когнитивных способностей, компетенций и умений, связанных с социальными, эмоциональными, персональными возможностями, которые влияют на способность человека справляться с требованиями и давлением внешнего окружения [2].

Прежде всего, необходимо понимание современной естественнонаучной картины мира, биосферы, ноосферы и Вселенной в целом, осознание места человека в природе и его отношение к самому себе. Дальнейшее продвижение человечества по пути познания невозможно без коренного пересмотра фундаментальных представлений о мире, изменения содержания и методологии самой науки [3]. Но по мере понимания мира, осознания своих возможностей и мотивации, без определенных знаний психологии в жизни невозможно добиться успеха. Понимание сути эмоционального и социального интеллектов помогут как в достижении своей цели, так и в приобретении лидерских качеств таких как: ответственность, трудолюбие, целеустремленность, умение сопереживать, вдохновлять и мотивировать других.

Таким, образом, можно сделать вывод, что эмоциональный и социальный интеллект являются необходимыми составляющими структуры личностных качеств современного лидера. И мы полностью разделяем мысль А. Романовского, что лидер сделавший себя сам, намного сильнее лидера от рождения.

**Литература.** 1. Пол Экман, Далай-Лама. Мудрость Востока и Запада. Психология равновесия. – СПб.: Питер, 2012. - 304 с.  
2. А.Г.Романовский, В.Е. Михайличенко, Л.Н. Грень. Р.69 Педагогика лидерства : монография / А.Г. Романовский, В.Е. Михайличенко, Л.Н.

Грень. – Харьков : НТУ «ХПИ», 2018. – 496 с. 3. *А.Г. Романовский, В.Е. Михайличенко*. Р 69 Романовський О.Г., Михайліченко В.Є. Філософія досягнення успіху. Навчальний посібник. – Харків: НТУ “ХПІ”, 2003. – 696 с.

*Шайнер А.І.  
м. Львів, Україна*

### **АНГЛОМОВНИЙ АСПЕКТ ЯК СКЛАДОВА ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ**

Сформовані лідерські якості повинні стати однією з основних складових професійної компетентності фахівця. У реальному житті умови, необхідні для формування лідера, особистості або відсутні зовсім, або далеко не завжди забезпечені необхідним якісним змістом. Професійний розвиток майбутніх інженерів у багатьох вимірах передбачає сьогодні насамперед переосмислення самого змісту освіти, його структури, форм організації з виходом на завдання формування лідерських якостей.

Різні аспекти проблеми професіоналізму було розкрито в наукових роботах А. Бойко, В. Євдокимова, І. Зязюна, Л. Кондрашової, В. Лозової, О. Мороза, В. Пасинок, І. Прокопенка, Г. Троцько, Ю. Турчанінової та ін.

Ефективність лідерства визначається здатністю ЗВО сформувати сильну організаційну культуру, яка спирається на спільні цінності. Студент повинен також усвідомити й визнати все те, що віддаляє його від лідерства, як ідеального образу професійної досконалості, соціальної зрілості. Створювальна рефлексія, на думку І.Д. Бежа, передбачає також духовно-моральний розвиток і саморозвиток особистості [2, 8]. Сучасні дослідження проблеми лідерства доводять, що лідером стає особистість із лідерськими якостями, яка здатна реалізувати їх у відповідних ситуаціях, оскільки існує об'єктивна потреба в лідерстві, проблема формування лідерських якостей. Лідер – це член групи, здатний її очолити, показати приклад, організувати виконання завдання і визнаний у цій ролі більшістю членів групи. Лідер – це особистість, здатна виконувати основну роль в організації спільної діяльності та регулюванні стосунків у групі, здатна впливати на окремих членів або групу загалом, спрямовувати їхні зусилля на досягнення визначеної мети. А. І. Кузьмінський визначає, що лідер (від англ. leader – той,

який веде, керує) – це член колективу, який у важливих ситуаціях здатний помітно впливати на поведінку членів колективу, виявляти ініціативу в діях, брати на себе відповідальність за діяльність колективу [3, 305].

Сучасні вимоги українського суспільства зумовлюють потребу у актуалізації лідерського потенціалу студентської молоді. Нові вимоги, що висуває суспільство знань до освітніх лідерів, передбачають набуття останніми принципово нових лідерських якостей, зокрема вміння швидко реагувати на зміни, які відбуваються як в житті суспільства, так і в освітній сфері, адаптуватися до них; готовність ризикувати та знаходити нестандартні творчі шляхи розв'язання проблем, що виникають у процесі прийняття рішень. Професійна підготовка майбутніх фахівців у вітчизняних закладах вищої демонструє широке різноманіття традиційних та інноваційних форм і методів навчання іноземних мов, а саме англійської, використання яких націлене на формування у студентів професійної компетентності високого рівня. Саме навчання англійської мови не можна відділяти від майбутнього фаху сьогоднішніх студентів, що надто важливо в ході формування лідерських якостей. Через це, цілі підготовки з англійської мови мають бути співвіднесені із цілями підготовки фахівців на базі вимог до їхньої професійної діяльності.

**Література.** 1. *Алфімов Д. В.* Зміст феномену «лідерські якості особистості» / Д. В. Алфімов // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. / Класич. приват. ун-т ; [голова ред. ради : А. О. Монаєнко ; редкол. : Т. І. Сушенко (голов. ред.) та ін.]. – Запоріжжя, 2010. – Вип. 11 (64). – С. 44–51. 2. *Бех І. Д.* Психологічні механізми сходження особистості до духовних цінностей // Сучасний виховний процес: сутність та інноваційний потенціал. Матеріали наук.-практ. конференції (за результатами науково-дослідної роботи Інституту проблем виховання НАПН України у 2010 році) / За ред. І. Д. Бе́ха, О. В. Мельника. – Івано-Франківськ: В-тво «Тіповіт», 2011. – Вип. 1. – С. 3-19. 3. *Кузьмінський А. І.* Педагогіка у запитаннях і відповідях : навч. посіб. / А. І. Кузьмінський, В. Л. Омелянєнко. – К. : Знання, 2006. – 311 с. 4. *Прохоренко Т. Г.* Лідерство як форма самоствердження особистості в малій групі / Т. Г. Прохоренко, О. П. Зборовська, Г. А. Носирева // Вісн. Міжнар. слов'ян. ун-ту. Сер. : Соціологічні науки. – 2008. – Т. 11, № 1. – С. 8–13. 5. *Семченко Н. О.* Особливості формування лідерських якостей у студенток вузів // Сучасні проблеми науки та освіти. Матеріали IV Міжнар. Міждисципл. науково-практ. конф., м. Ялта. / Харків: Українська асоціація „Жінки в науці та освіті”, ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2003. – С. 217.

#### **Секція 4.**

#### **Розробка та використання технологій фізкультурно-спортивної діяльності у освіті лідера**

*Бабаджанян В.В., Курий Е.В.  
г. Харьков, Україна*

### **ГИДРОАЭРОБИКА КАК СРЕДСТВО ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ ФИЗИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ СТУДЕНТОК**

**Постановка проблемы.** В работе многих исследователей отмечены тенденции ухудшения здоровья у студентов гуманитарных и технических вузов (будущих специалистов и будущих родителей) за время обучения. Особое беспокойство вызывает физическое здоровье девушек, которое на 80% определяет здоровье будущего ребёнка. Преподавателям вузов нелегко привлечь студенток к традиционным занятиям по физическому воспитанию. Среди молодёжи стало модным заниматься нетрадиционными видами спорта. Отмечается повышенный интерес студенток к различным видам занятий в воде, таким как ходьба и джоггинг в воде, силовая тренировка в воде, гидроаэробика и др. Поэтому нами была выдвинута гипотеза о возможности эффективного применения комплексов упражнений гидроаэробика как средства улучшения физического состояния и повышения уровня здоровья студенток 17-20 лет.

**Результаты исследования.** Все испытуемые на этапах эксперимента проходили врачебный контроль и не имели противопоказаний к занятиям оздоровительной аэробикой и гидроаэробикой. Были организованы контрольная группа (15 студенток), которые занимались аэробикой, экспериментальная группа (15 студенток) – занимались гидроаэробикой. Для обеих групп занятия проводились два раза в неделю, продолжительность занятия-1,5 часа. Программа для экспериментальной группы включала три комплекса упражнений в воде: 1) вводный с пониженной интенсивностью упражнений, 2) основной с повышенной и 3) тренирующий с высокой интенсивностью. На всех этапах темп выполнения упражнений задавался с помощью музыкального сопровождения. В осеннем семестре на первом этапе эксперимента выполнялся вводный комплекс с музыкальным темпом 128 - 135 уд/мин, длительность занятий один месяц. На втором этапе выполнялся основной комплекс с темпом 130 - 146 уд/мин., длительность два



месяца. На третьем этапе – тренирующий комплекс с темпом 130 - 150 уд /мин., длительность один месяца. В весеннем семестре первый вводный комплекс был сокращён до 2 недель, основной до одного месяца, длительность тренирующего комплекса увеличена до 2,5 месяцев.

Этапный контроль физического состояния участниц эксперимента был организован на основе метода тестирования с регистрацией антропометрических, силовых и функциональных показателей и проводился в начале и в конце осеннего и весеннего семестрах. У девушек экспериментальной группы показатели массы тела, окружности бёдер статистически не изменились, кроме показателя «окружность живота», величина которого уменьшилась уже в конце осеннего семестра и в дальнейшем осталась статистически неразличимой. Для контрольной группы все без исключения показатели достоверно ухудшились после прекращения экспериментальных занятий.

Параллельно с антропометрическими показателями тестировалась физическая подготовленность студенток такие показатели как приседания, отжимания, прыжок вверх с места. По результатам показателей физической подготовленности видны положительные изменения в обеих группах, однако степень сохранения их уровня в четвертом тестировании в экспериментальной группе оказалась достоверно выше.

А так же были проведены тесты по определению функциональных показателей - проба Штанге, ЖЕЛ, индекс Гарвардского степ – теста и ЖЕЛ - жизненная ёмкость лёгких.

Динамика функциональных показателей у девушек студенток экспериментальной группы улучшились все показатели. В контрольной группе зафиксированы ухудшения результатов в пробе Штанге на втором этапе исследования.

Таким образом, имеются основания утверждать о положительном влиянии занятий гидроаэробика на функциональное состояние организма испытуемых экспериментальной группы по сравнению с контрольной группой.

**Выводы и перспективы дальнейших исследований.** В результате проведённых исследований установлены достоверные положительные средние – групповые сдвиги показателей сердечно - сосудистой и дыхательной систем у девушек экспериментальной группы. В контрольной группе подобные изменения оказались существенно меньшими.

Среди антропометрических показателей выявлен эффект достоверного снижения показателя жировой массы у девушек экспериментальной группы, в контрольной группе такой эффект не установлен.

Результаты специально организованного сравнительного эксперимента продемонстрировали положительное влияние гидроаэробика на физическое и психическое состояние испытуемых в процессе выполнения комплексов физических упражнений. Поэтому следует считать, что систематические занятия гидроаэробика являются эффективным средством повышения физического состояния и здоровья студенток.

Перспективы дальнейших исследований предполагают изучение влияния занятий по гидроаэробике для студенток специальной медицинской группы.

*Блошенко О.І.  
м. Харків, Україна*

### **ВПЛИВ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ТА СПОРТУ НА ФОРМУВАННЯ ПОВЕДІНКИ СТУДЕНТА-ЛІДЕРА**

Сьогодення вимагає від особистості широкого діапазону можливостей, розвиненого інтелекту, здатності до постійної самоосвіти та самовдосконалення, спрямованості на творчу самореалізацію. Сьогодні освітній процес вимагає активної участі студента, який усвідомлено опановує основи міжкультурної, пізнавальної, соціальної компетенції.

У процесі регулярних занять фізичною культурою і спортом у вищих навчальних закладах вирішується чимало завдань виховання студентської молоді, і зокрема, лідерів студентських колективів. Першочергового значення в цих умовах набуває формування засобами фізичної культури і спорту правильних поглядів на суспільне значення фізкультурно-спортивної діяльності. Завдяки регулярним навчальним оздоровчо-тренувальним заняттям з фізичного виховання і участі у фізкультурно-спортивних заходах цей вид діяльності для студентства набирає характеру соціальної потреби, міцно входить у побут, формуючи глибокі та стійкі спортивні інтереси.

Великого значення фізкультурно-спортивна діяльність набуває у зв'язку з вирішенням завдань формування у студентів лідерських якостей та виховання у них позитивних рис характеру. Цілеспрямова-

ність і наполегливість, організованість і дисциплінованість, працелюбність і старанність, дружба і товариськість, акуратність, сміливість і рішучість у прийнятті важливих рішень – усе це набувається і закріплюється в процесі регулярних занять з фізичного виховання, підготовки команд факультету, курсу, інституту до участі у спортивно-масових заходах різного рівня. Набуті лідерські якості під час навчання у вищому закладі освіти допомагають майбутнім фахівцям у майбутній професійній діяльності, у кар'єрному зростанні.

Окрім цього, використання фізичних вправ не тільки покращує здоров'я, розвиває уміння, навички, здібності, фізичні якості, а й психічні якості особистості: сприяє розвитку рухливості нервових процесів, збільшує емоційне збудження, розширює сферу вольової активності студентів.

Зазвичай у вищих навчальних закладах в ролі студента-лідера є староста та фізорг групи, староста та фізорг курсу, факультету, голова студентської ради факультету, курсу, гуртожитку, капітан команди з видів спорту тощо.

Соціальна психологія трактує поняття «лідер» як: 1) члена групи, за яким вона визнає право приймати остаточні рішення; 2) індивіда, який наділений найбільшим ціннісним потенціалом у групі; 3) суб'єкта, який відіграє центральну роль в організації діяльності групи; 4) особу, яка має певний вплив на окремих членів групи та на групу в цілому, регулює в ній стосунки [1,2,3,4]. Як у будь-якій групі, діяльність лідера в студентському колективі є одним із найважливіших факторів, що визначають стилі спільної діяльності та її результат. У силу свого статусу лідер впливає на характер міжособистісних відносин, що, в свою чергу, визначає тип психологічного клімату в групі. Під час групової діяльності лідер може виконувати функції ініціатора та координатора дій, генератора та селекціонера ідей, особи, яка орієнтує спільну діяльність та спонукає до неї окремих членів групи [4,5]. Важливе місце лідера в системі міжособистісних відносин зумовлює необхідність ретельного вивчення з боку викладацького складу лідерських якостей студентів. Необхідно періодично визначати міру збігу усвідомлення лідерської ролі реальному впливу на прийняття рішень та внеску у досягнення результату спільної діяльності, що позначається поняттям «точності сприйняття лідерства» [5].

В цілому, можна виділити деякі риси, що здебільшого зустрічаються у студентських лідерів. До них відносяться високий рівень агресивності (який майже завжди знаходиться у спортсменів високого рів-

ня технічної підготовки), високий рівень мотивації досягнення, екстраверсія, твердість характеру. На формування цих рис здійснює значний вплив середовище, що оточує студента, соціальний статус його батьків та родини, стать, а також вид спорту і рівень технічної підготовки, якщо студент займався ним до вступу у університет.

Кожен студент у більшій чи меншій мірі має певні лідерські задатки, які можуть виявитись лише у конкретній справі. Виявлення, формування та їх зміцнення, в переважній більшості саме і відбувається під час занять фізичною культурою і спортом, участі у різного рівня фізкультурно-спортивних заходах.

**Література.** 1. *Вишетеюнас Г.В.* Соціальні групи / Г.В. Вишетеюнас // Практична психологія та соціальна робота. – 1999. – №2. – С. 37–38. 2. *Кричевский Р.Л.* Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. – М.: МГУ, 1991. – 207 с. 3. *Орбан-Лембрик Л.Е.* Соціальна психологія : підручник: у 2 кн. / Л.Е. Орбан-Лембрик. – К.: Либідь, 2006. – Кн. 2. Соціальна психологія груп. Прикладна соціальна психологія. – 560 с. 4. Перспективні освітні технології: наук.-метод. посіб. / За ред. Г.С. Сазоненко. – К.: Гопак, 2000. – 560 с. 5. *Сердюк Т.В.* До проблеми впливу лідерів на діяльність — [<http://intellect-invest.org.ua>].

*Бычков В.П.*  
*г. Харьков, Украина*

## ИССЛЕДОВАНИЕ СОРЕВНОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ФУТБОЛЕ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ

За последние годы значительно повысился интерес к исследованию соревновательной деятельности в футболе, поскольку анализ и оценка всего, что происходит во время соревнований позволяет решить ряд важных заданий, в частности определить причинно-следственные связи, которые влияют на результат спортивного поведения, оптимально построить учебно-тренировочный процесс, определить тенденции дальнейшего развития футбола, и так же для выявления лидерских качеств.

В комплексном контроле соревновательной деятельности принято выделять три блока: информационный, аналитический и целевой.

В інформаційному блоці зосереджені всі операції збору, обробка і передача інформації про діяльність спортсмена, пов'язані з аналізом інформації і вибором альтернатив. В цільовому блоці формуються висновки, цільові установки, обмеження і вимоги до рішення.

Реалізація операцій трьох блоків повинна підвищити знання про структуру діяльності і її закономірності.

Інформаційний блок визначається завданнями, а саме, яку б інформацію хотів одержати тренер для визначення підготовленості гравця або оцінки групових і командних дій в атаці, контратаці або в обороні методологія побудови стратегії і тактики ведення гри, що базується на конкретних даних контролю і аналізу, може розглядатися як важливий джерело пояснення при визначенні лідерських якостей в футболі.

Виявлення недоліків при аналізі ігрових характеристик команди суперника з урахуванням своїх можливостей, дозволяє своєчасно коректувати техніко-тактичні дії в ході змагальної діяльності.

Очевидно необхідність подальшого вивчення проблеми особливостей техніко-тактичних дій футболістів різного ігрового амплуа, структури і їх відсоткового співвідношення в час змагальної діяльності, що дає можливість визначати напрямки і тенденції розвитку футболу, так як це резерв для зростання рівня футболу в Україні, дозволить отримати медальні характеристики гравців і дасть можливість провести порівняльний аналіз з показателями гравців інших амплуа.

Для дослідження техніко-тактичних дій для визначення лідерських якостей пропонується враховувати такі характеристики:

Удари по воротах, зупинки м'яча, відбір, передачі вперед, поперек, назад, ведення м'яча.

При обробці даних дослідження необхідно вирахувати коефіцієнт браку і коефіцієнт ефективності.

Дані дослідження допоможуть визначити, як спортсмен проявив свої лідерські якості в грі.

Для цього необхідно провести порівняльний аналіз дослідження з модельними характеристиками гравців різного ігрового амплуа.

**Література.** 1. Шамардин В.Н. Моделювання підготовленості кваліфікованих футболістів: Учеб. Посібник. Пороги, 2002. -

200 с. 2. Платонов В.Н. Моделирование и прогнозирование в системе подготовки спортсменов. Система подготовки спортсменов в олимпийском спорте. Общая теория и ее практические приложения. - Киев: Олимпийская литература, 2004.

*Костиця І.В., Юзвінський Е.С.  
м. Харків, Україна*

## **ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФІЗИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРИЗИВНОЇ МОЛОДІ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ВОЛЬОВИХ ЯКОСТЕЙ**

На даному етапі розвитку нашої країни дана тема набуває значну актуальність, тому що в країні відбуваються територіальні зміни і цілісність нашої держави під загрозою. Це надають можливість звернутися до питань керівництва, лідерства, лідерських якостей, зокрема, вольових, призовної молоді, проблем покращення їхньої фізичної підготовки.

У системі фізичного виховання допризовної молоді особливе місце займає фізична підготовка. Рівень розвитку її компонентів: сили, швидкості, витривалості, гнучкості, на думку Б. Федорішина, позитивно впливає на фізичне та психічне здоров'я молодого покоління[1]. Ми повністю в цьому з ним погоджуємось.

Значна увага в дослідженнях різних авторів приділена змісту і структурі фізичної підготовки юнаків 18-20 років, її спрямованості та організації. Проте, як зазначають А. Вільчковський, Л. Волков, Т. Круцевич, О. Куц, Б. Шиян та інші, нові соціальні, економічні та екологічні умови, які виникли за останній час в Україні, потребують вивчення цілої системи педагогічних впливів і методичних положень, які б забезпечували підвищення працездатності та поліпшення здоров'я саме молодих людей [2].

Фізична підготовка юнаків допризовного віку вимагає, насамперед розробки педагогічних умов, які дозволяють ефективно виховувати фізичні якості в процесі навчальних занять. Зміст цих умов складають три основні положення:

- при вихованні фізичних якостей слід, перш за все, забезпечити комплексність і відповідну послідовність виконання вправ вибіркового спрямування;

- фізичні вправи вибіркового спрямування повинні виконуватися за визначений час, із певною інтенсивністю;

- між виконанням фізичних вправ установлюються інтервали відпочинку, які сприяють відновленню організму після навантаження [3].

Комплексність виконання фізичних вправ забезпечує, перш за все, належний рівень всебічної фізичної підготовки, сприяє підвищенню позитивних емоцій [4]. Такий підхід передбачає проведення занять з фізичної підготовки з використанням програмового матеріалу в процесі навчання бігу, стрибкам, метанням.

Аналіз й узагальнення педагогічної практики фізичного виховання допризовної молоді дозволило в процесі проведення педагогічного експерименту забезпечити таку послідовність виконання вправ, спрямованого впливу на виховання фізичних якостей: гнучкість, спритність, швидкість, які розвивається в підготовчій частині заняття, та швидко-силові можливості, сила і витривалість, на які впливають в основній частині заняття [3].

Таким чином, уроки фізичної виховання у допризовної молоді повинні будуватися на основі загальноприйнятих вимог і передбачати виконання вправ комплексного характеру, в певній послідовності. У процесі фізичної підготовки методом виховання вольових якостей у молоді і послідовного формування їх компонентів повинно досягатися за рахунок поступового ускладнення вправ, подолання труднощів і перепон при їх виникненні. При цьому необхідно відзначити, що такі компоненти волі, як рішучість, сміливість, витримка досить добре формуються в юнаків у тому випадку, коли вони знаходяться в колективі ровесників, що дозволяє ефективно застосовувати методи колективної дії на окремих учнів в процесі змагань між відділеннями. При формуванні цих якостей у хлопців 18-20 років повинна конкретизуватися мета фізичної підготовки, необхідно застосовувати різні засоби, форми і методи проведення занять, що підвищує їх емоційну забарвленість, з дотриманням принципів доступності на основі розробленої навчальної програми, використовуючи ефект змагання.

**Література. 1.** Федорішин Б. О. Психолого-педагогічні основи професійної орієнтації : дис... д-ра пед.наук : 13.00.04. / Б. О. Федорішин. ін-т пед. і псих. проф. освіти АПН України – К., 1996. – 383 с. 2. Волков Л.В. Методика виховання фізичних здібностей учнів / Л.В. Волков. - К.: Рад. школа, 1989. - 102 с. 3. Величко О. І. Контрольно-перевірочні комплекси у системі перевірки і оцінки рівня ФП військово-службовців ЗС України / О. І. Величко // Слобожанський науково-

спортивний вісник : зб. наук. пр. – Х., 1998. – № 1. – С. 12 – 13. 4. Анохін Є. Формування мотивації курсантів військових навчальних закладів до занять фізичною підготовкою як невід'ємна передумова підвищення її ефективності / Є. Д. Анохін // Фізична підготовка військовослужбовців : Матеріали відкритої наук.-метод. конф. – К. : НУФСУ, 2003. – С. 100 – 103.

*Пономарьов О.С., Зінченко Л.В.  
м. Харків, Україна*

## **ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ**

Сучасне суспільне життя важко навіть уявити без фізичної культури та спорту, які стали важливими, поширеними та невід'ємними його складовими частинами. Тому вже сама ця обставина дає вагомі підстави стверджувати про істотну відповідальність тих, хто працює у цій сфері чи навіть має певне відношення до неї. Слід підкреслити, що сьогодні фізична культура і спорт як невід'ємна сфера суспільного життя охоплюють значну кількість людей, які виконують в ній різні функції. Загальну сукупність цих людей за характером і змістом участі у функціонуванні цієї сфери доцільно розподілити принаймні на шість основних категорій.

*До першої*, доволі чисельної категорії слід віднести спортсменів, для яких системні заняття певним спортом виступають для них основним видом їхньої професійної діяльності. Тому грошові винагороди за виступи і перемоги є основним джерелом їхнього життєзабезпечення. Відповідальність професійних спортсменів має бути спрямована перш за все на те, щоб забезпечити якомога довше можливість цих занять і досягати якомога вищих результатів. Почуття відповідальності має поширюватися і на виконання норм здорового способу життя й вимог спортивного режиму. Крім того, спортсмени повинні нести відповідальність за чесне й неухильне дотримання правил ведення спортивної боротьби також і за той приклад моральної поведінки, який беруть з них та їхньої поведінки числення прихильники і вболівальники.



*Другу категорію* утворює велика група людей, для яких заняття фізичною культурою чи спортом є не професійною діяльністю, а одним із способів організації дозвілля чи цілеспрямованої системи заходів з підтримання та зміцнення свого здоров'я. Їхня відповідальність спрямована в першу чергу саме на ці завдання й полягає у виборі доцільних навантажень та у контролюванні свого фізичного стану. Крім того, певним різновидом їхньої відповідальності має бути розуміння, що ці заняття не повинні заважати, тим більш наносити шкоди, іншим людям і навколишньому природному середовищу.

*Третьою категорією* людей, причетних до фізичної культури і спорту слід вважати професійних фахівців – тренерів, інструкторів та арбітрів. Професійна діяльність тренерів, полягає у здійсненні належної цілеспрямованої фізичної, технічної і морально-психологічної підготовки спортсменів, у забезпеченні їхньої високої фізичної форми та морально-вольового стану, в першу чергу під час змагань. Інструктори з фізичної культури здебільшого працюють зі спортсменами-аматорами. Наприклад, вони водять за спеціально затвердженими маршрутами туристів та альпіністів, попередньо проводячи необхідний інструктаж з правил безпечної поведінки. Вони несуть повну юридичну і моральну відповідальність за життя і здоров'я цих людей.

Спортивні судді, або арбітри чи рефері – це люди, обов'язком яких є контроль ходу спортивних змагань. Саме суддя дає відповідний сигнал до початку і закінчення змагання, він контролює час гри та фіксує результати спортсменів. Крім того, суддя також стежить за тим, щоб під час проведення спортивних змагань спортсмени-учасники й інші люди дотримувалися встановлених правил гри (змагань) і при необхідності призначає покарання за порушення правил. Адже від них значною мірою залежать об'єктивність результатів змагань, справедлива оцінка досягнень учасників, а також прагнення забезпечити уникнення пошкоджень і травм спортсменів та відповідність їхньої поведінки нормам моралі. Нарешті, у складі цієї групи людей, слід виокремити тих, хто здійснює наукові дослідження у цій важливій галузі суспільного життя, й тих, хто прагне впроваджувати в освітню і життєву практику результати їхніх досліджень.

*До четвертої категорії* відносяться фахівці з такої надзвичайно важливої й досить специфічної сфери, якою є спортивна медицина. Вона являє собою окрему і досить специфічну галузь медичної науки і практики, яка призначена для медико-біологічного забезпечення здоров'я і фізичного стану спортсменів та їх підготовки до виступів і зма-

гань. Таким чином, спортивну медицину треба розглядати як невід'ємну складову частину їхньої спортивної підготовки у цілому, оскільки її завданням виступає вирішення значного кола важливих, відповідальних і специфічних завдань. Вона включає лікарів різного профілю, переважно травматологів, масажистів та інших фахівців. Вони здійснюють не тільки швидку допомогу спортсменам у разі травмування, але й лікують їх та проводять комплекс реабілітаційних заходів.

*П'ята категорія* охоплює обслуговуючий персонал – від тих, хто проектує спортивні споруди та інвентар, розробляє і виготовляє спортивний одяг і взуття тощо до тих, хто обслуговує стадіони та їхні газони, спортивні приміщення та все більш складне обладнання. Уявляється цілком зрозумілою та надзвичайна важливість і відповідальність професійної діяльності цих фахівців та їхнього ставлення до неї, оскільки від них істотною мірою залежать не лише результати виступів спортсменів, але й їхнє здоров'я, фізичний та емоційний стан.

Нарешті, *до шостої*, можливо, найбільш численної категорії відносяться активні й пасивні вболівальники, телевізійні глядачі спортивних змагань тощо. До цієї ж категорії вважаємо за необхідне віднести також фахівців, професійна діяльність яких забезпечує здійснення телевізійної трансляції спортивних змагань, професійних коментаторів цих змагань, а також організаторів змагань і всього фізкультурного і спортивного життя, тих, то формує і реалізує державну політику у сфері фізичної культури і спорту.

Повертаючись до тези про надзвичайно широке коло людей різного віку, соціального стану і різних професій, які тією чи іншою мірою, в тій чи іншій якості причетні до сфери фізичної культури і спорту, слід зазначити, що на кожного з них їхня діяльність у цій сфері здійснює істотний вплив саме в плані розвитку їхньої відповідальності.

Література. 1. *Зінченко Л. В.*, Пономарьов О.С. Відповідальність у сфері фізичної культури і спорту: Навч.-метод. посіб. Харків, Водний спектр Джі-Ем-Пі, 2018. 70 с. 2. *Муздыбаев К.* Психология ответственности. Москва, Либроком, 2010. 248 с. 3. *Йонас Г.* Принцип відповідальності: У пошуках етики для технологічної цивілізації. Лібра Київ, 2001. 400 с.

*Плужнікова Ю.Ю.  
м. Харків, Україна*

## **РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТІВ ЗАСОБАМИ ОЗДОРОВЧОЇ АЕРОБІКИ**

**Актуальність.** Актуальність розвитку лідерського потенціалу та формування лідерських якостей у сучасної молоді визначається чинними нормативними документи Міністерства освіти і науки України, а також потребами суспільства у наявності особистостей, здатних приймати самостійні виважені рішення і нести за них відповідальність, повноцінно жити й активно діяти у динамічних життєвих умовах, постійно самовдосконалюватися, адекватно і гнучко реагувати на соціальні зміни та ефективно взаємодіяти з людьми. Турбота про фізичне здоров'я, інтелектуальний і духовний розвиток, робить процес фізичного виховання студентів важливим інструментом розвитку лідерського потенціалу.

**Виклад основного матеріалу.** Гіпотеза, щодо розвитку лідерського потенціалу студентів на заняттях з фізичного виховання, обумовлена можливістю позитивного впливу на мотивацію успіху та подолання боязні невдачі засобами оздоровчої аеробіки.

У дослідженні беруть участь 83 студентки секції аеробіки НТУ «ХПІ» 1-3 року навчання у віці від 17 до 20 років. Щоразу студентки поділяються на декілька груп (по 5-6 дівчат) та одного «викладача».

На початку експерименту, з метою виявлення лідерського потенціалу студенток, зважаючи на виявлення їх початкового рівня мотивації на успіх, їм було запропоновано заповнити опитувальник «Мотивація успіху і боязнь невдачі» А.А. Реана.

На заняттях з оздоровчої аеробіки студентки вивчають комплекси вправ, що базуються на складно-координаційних рухах, виконуваних в певному темпі музичного супроводу поточним методом. Завдання полягає у виконанні студентками в ролі «викладача», спираючись на інтегральний та індивідуальний підхід, навчити групу підопічних якісно виконувати запропоновані вправи. Таким чином, у студенток є можливість проявити такі свої лідерські якості як: комунікативні та організаційні, спрямованість на самостійність, відповідальність, толерантність, креативність; а отже розвинути свій особистий лідерський потенціал.

Такі завдання виконуватимуться протягом одного навчального семестру, після чого студенткам знов буде запропоновано заповнити опитувальник «Мотивація успіху і боязнь невдачі» А.А. Реана.

**Література.** 1. Підбуцька Н.В. Теоретичні основи вивчення феномену лідерства у старшому юнацькому віці. Теорія і практика управління соціальними системами. 2015. № 4. С. 26–35. 2. Куриця А.І., Куриця Д.І. Психолого-педагогічні умови розвитку лідерських якостей студентів. Проблеми сучасної психології. 2014. Випуск 26 3. Романовський О.Г. Особливості професійної підготовки майбутніх психологів в НТУ «ХПІ». Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / за ред. Л.Л. Товажнянський, О.Г. Романовський. Харків : НТУ «ХПІ», 2012. Вип. 30-31 (34-35). С. 5–10. 4. Савчин М.В. Психологія відповідальної поведінки: монографія. Івано-Франківськ: Місто НВ, 2008. 280 с. 5. «Мотивація успіху і боязнь невдачі» А.А. Реана Psiukrearth: веб-сайт . URL: <https://msn.khnu.km.ua/.../Мотивація%20успіху%20і%20б...> (дата звернення 03.09.2018).

Тіняков А.О., Сластина А.О.  
м. Харків, Україна

## СІМ'Я, ЯК ЧИННИК ВПЛИВУ НА РАННІХ ЕТАПАХ ПРОЯВУ І ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ПІДЛІТКА

Первинне розуміння лідерства означало бути попереду або бути першим. Але, в ХХІ столітті, лідерство стали розглядати під іншою точкою зору. Воно має на увазі не стільки управління матеріальними ресурсами, скільки управління часом, знаннями, довірою членів групи. Лідерство не існує у відриві від успіхів людей, від яких залежить досягнення бажаного результату, а пов'язане із задоволенням, що отримується від роботи [1]. Активна частина сучасного суспільства, в епоху стрімких змін ХХІ століття, вимушена домагатися результатів в обраному виді трудової діяльності, займатися саморозвитком, і при усій цій переваженості - виховувати дітей.

Через стрімке зростання обсягів засобів масової інформації, в першу чергу Інтернету, впливати на дітей стає істотно складніше. Ми вважаємо, щоб виховати дитину, високоорганізованою, гармонійною, з

притаманними їй лідерськими здібностями, необхідно своїм особистим прикладом мотивувати на перемоги і досягнення. Тому виникла необхідність підвищення наукового рівня знань і умінь старших членів родини, а саме батьків - тієї ланки сім'ї, яка авторитарно здатна впливати на розкриття та зростання потенціалу дитини - лідера. Саме у повсякденному житті здійснюється неперервний вплив на бажання вчитися, зростати, самоудосконалюватися молодому індивіду. Виконання завдань педагогічного процесу цілеспрямовано формує особистість лідера, спочатку у вихованні дитини, а згодом в системі професійних знань, навичок і вмінь, у ефективно - практичній діяльності майбутнього молодого фахівця. Першочерговим завданням батьків-педагогів талановитої, неординарно-розвиненої, креативної, харизматичної дитини є систематичні корективи і розподіл її активності: роботи і відпочинку, навчання і ігор. Активний і пасивний вплив виражається через: навчання діяти самостійно; формування відповідальності; використання ігрової форми навчання; залучення до домашніх справ; створення мотиваційного середовища; розвиток емоційного інтелекту; розвиток комунікативних навичок.

Істотний контроль, увага і опіка над дитиною у ранньому віці і надалі, у деяких випадках, не послаблюється, що унеможливорює з раннього дитинства привчати до самостійності. Таким чином створюються перешкоди, що до формування внутрішнього переконання - упевненості і націленості на успіх особистого задуму. У сучасних сім'ях, особливо, де виховується лише одна дитина, існує проблема порушення ієрархії сім'ї. У дитини формується хибна впевненість і згубна звичка, при виникненні несуттєвої, проблеми побутової складності, звертатися по допомогу до батьків. Самостійно діяти, самоорганізовуватись, бути самодостатніми, все це збільшить потенціал дитини в надбанні автономності, самостійності, створить фундаментальну основу для становлення особистості. Важливо, щоб дитина якомога раніше стала усвідомлювати, що саме його власні, а не його батьків дії, приводять до плідних результатів. Випробовування на шляху самоудосконалення надає змогу дитині свідомо досягти поставленої цілі. Вимога до батьків, навчитися ставити дитині конкретні запитання про бажання, досягнення дня, місяця, року, про вид діяльності, цілі, ресурси, кінцевий результат.

Дитині необхідно вчитися брати на себе відповідальність за свої дії. Самостійно приймати рішення, все обмірковувати, планувати, реалізовувати задумане, виправляти помилки. Це започаткує пізнання життя, вміння формулювати і ставити перед собою цілі і задачі, на-

вчить, досягати їх, адекватно реагувати на можливі невдачі, долати їх, сформує звичку самостійно мислити, допоможе дітям досягти перемог, результативності у заняттях, плідності у труді.

Нетрадиційна форма навчання у форматі гри привчить дитину на практиці відчувати себе у ролі лідера. Особливо це продуктивно у багатодітній сім'ї. Старші діти відіграють роль наставників, стимулюють молодших докладати більше зусиль до навчання. Батьки - спостерігачі за процесом з мінімальною участю у ньому. Діти досягнуть більшого успіху, якщо припинити їх опікати, направляти, контролювати кожну хвилину, старанно підштовхувати у бік вибору.

Необхідною складовою становлення дитини-лідера є обов'язкове її залучення до домашніх справ. А.С. Макаренко був глибоко переконаний, що ідея «безтурботного дитинства» здатна лише нашкодити. Єдина форма радісного дитинства - посильне трудове навантаження. Антон Семенович наголошував: «І якщо ми щасливі в нашій трудовій турботі, в наших трудових перемогах, в нашому зростанні і подоланнях, то яке ми маємо право виділяти для дітей протилежні принципи щастя: неробство, споживання, безтурботність?»[3]. Спільна участь в трудовій діяльності призводить до усвідомлення почуття необхідності присутності іншої людини і любові до неї, вважав Л.Н. Толстой. Це допоможе лідерові досконали і ефективно працювати в команді, маючи внутрішні стимули до трудової діяльності.

Завжди спрацьовують підходи м'якого зовнішнього стимулювання. Плідне мотиваційне середовище, сприяє розвитку індивідуальних лідерських якостей підлітка. Цікаві книжки, спортивні тренування, змагання, художні конкурси, сімейні подорожі, подарунки, та інше, все, що наближує до цілі, та здійснення мрій варто пропонувати у якості винагороди за виконану роботу.

Дуже важливо для підлітка розпізнавати свої і чужі емоції. Це уміння допоможе зрозуміти свої обмеження і можливості, сформує звичку допомагати іншим. Високий рівень емоційного інтелекту дає можливість керувати емоціями, проблемною або напруженою ситуацією, розуміти своє оточення. Уміння товаришувати і зростати мудрим командним гравцем - актуальна проблема у сучасному дитячому колективі. Ці навички залежать від того, як лідер використовує вербальні і невербальні повідомлення, щоб полегшити розуміння, звертатися до різних стилів мислення і стимулювати участь і ефективну роботу [1]. Важливо розпочати практику зі звернення до підлітка, як до дорослого. Постійно розмовляти, цікавитися враженнями, обговорювати досягнення. Озвучувати проблемні, склад-

ні ситуації, відкрито і вільно дискутувати про стан проблеми, набувати досвіду у побудові довірчих стосунків.

Таким чином, тотальна опіка з боку батьків, уникнення відповідальності за свої дії, використання лише традиційної форми навчання, прояви лінії до виконання повсякденних обов'язків, не допоможуть у формуванні і закріпленні навичок, створенні необхідних умов для розкриття та формування пріоритетних здібностей, лідерського потенціалу підлітка. Удосконалення навичок комунікації, сприяє ефективній роботі лідера, дозволяє налагоджувати спілкування і взаєморозуміння між дітьми з метою взаємодопомоги. Досягнення успіху у виконанні завдань буде свій життєвий шлях, у якому буде створена стратегія чітких, гуманних взаємовідносин, на підґрунті високого емоційного інтелекту та комунікативних навичок майбутнього лідера. Розуміння суті цієї стратегії і успішне використання її самостійно дає можливість прояву себе, як особистості лідера майбутнього.

**Література.** 1. Романовский А. Г. Педагогика лидерства : монография / А. Г. Романовский, В. Е. Михайличенко, Л. Н. Грень; Нац. техн. ун-т «Харьков. политехн. ин-т». – Харьков : НТУ "ХПИ", 2018. – 496 с. 2. Толстой Л. Н. Собрание сочинений в 22-х т. - Т.1, 6. - М. Художественная литература, 1978. 3. Труды А.С. Макаренко о трудовом воспитании [Електронний ресурс]. – режим доступу [http://otherreferats.allbest.ru/pedagogics/00166500\\_0.html](http://otherreferats.allbest.ru/pedagogics/00166500_0.html)

*Тіняков А.О.  
м. Харків, Україна*

## **ВИКОРИСТАННЯ РІЗНИХ СТИЛІВ ЛІДЕРСТВУ ТРЕНЕРІВ ПРОФЕСІЙНИХ СПОРТИВНИХ КОМАНД**

Успіх спортивної команди у змаганнях залежить від багатьох факторів, серед яких майстерність та досвід гравців та тренерів, матеріально-технічні умови підготовки, якість методологічного, психологічного, медичного забезпечення команди, діяльність менеджменту та інших факторів. Але за приблизно однакових умов, що створені у професійних спортивних командах, на перше місце виходить психолого-педагогічна майстерність тренера, яка надає значну перевагу одній з команд. Одним з її аспектів є вміння використовувати тренерами різ-

них стилів лідерства, які вони використовують у ситуаціях та умовах власної професійної діяльності [1].

У психології існує багато класифікацій стилів лідерства. Усі вони певною мірою відображають підходи та механізми взаємодії лідера та колективу. Одним з найобґрунтованіших, на наш погляд, підходів до визначення та механізмів лідерства, відображено у роботах відомого американського психолога Д. Гоулмана [2]. Шість стилів лідерства за Д. Гоулманом, ми проаналізували у аспекті їх використання у роботі тренерів із професійними спортивними командами.

1. **Тренер-командир** – вимагає негайного виконання наказів і часом може вдаватися до погроз.

**Позитивний стиль** під час екстремальних ситуацій у грі, коли гравцям необхідно у певний час та у певному місці виконати конкретні дії (розіграти вирішальну комбінацію, зіграти певним чином, витримати певний режим дня тощо). Потребує обережного використання, самоусвідомлення, самоконтролю та емпатії.

**Негативний стиль** у повсякденній роботі, адже викликає схильність бути негнучким, все суворо контролювати, рідко хвалити і часто критикувати, що значною мірою підриває гордість, задоволення гравців від власних дій і бойовий дух команди в цілому.

2. **Тренер-візіонер** – мобілізує гравців на шляху до спільної мети (перемоги у грі, турнірі, чемпіонаті, навіть майбутнього розвитку клубу) і здатний підняти на найвищий рівень відданість гравців цілям та стратегії команди. Вважається найефективнішим стилем, який має позитивний вплив на формування «командного духу» у стратегічному вимірі.

**Позитивний стиль** у майже будь-якій ситуації, особливо коли мова йде про створення стратегічних планів розвитку команди, розбудови тактичних схем, досягнення бажаних спортивних результатів у майбутньому.

**Негативний стиль** може стати у тому випадку, коли гравці команди мають більше досвіду, ніж тренер.

1. **Тренер-емпат** – створює емоційні зв'язки та гармонію у колективі, цінує емоційні потреби гравців. Вважає гравців найважливішим пріоритетом і тому намагається покращити комунікацію між ними. У команді покращується гнучкість, тому що гравці отримують більше свободи у власних діях на майданчику.

**Позитивний стиль**, коли тренер намагається створити дружній колектив із гармонійними взаєминами, підняти моральний дух коман-



ди, покращити комунікацію на майданчику або відновити порушену довіру.

**Негативний стиль**, тому що може не вистачати чіткого визначення пріоритетів та напрямків. Найкраще використовувати цей стиль у поєднанні з іншими, оскільки його акцент на похвалі може заважати з низькою ефективністю тренувальної роботи.

3. **Тренер-демократ** – створює консенсус через залучення гравців та тренерського штабу до прийняття рішень. Цей підхід базується на отриманні ідей, завоюванні прибічників серед гравців та дозволі брати участь у прийнятті рішень. Це може створювати довіру і відданість гравців, збільшити гнучкість колективу і підвищити його бойовий дух.

**Позитивний стиль**, якщо тренер недосвідчений та невпевнений у майбутньому напрямку дій, покладається на більш досвідчених колег та гравців, щоб отримувати ідеї та рекомендації.

**Негативний стиль**, коли використовується у роботі з недосвідченими гравцями, яким самим бракує знань та досвіду, а також у екстремальних ситуаціях, коли необхідно швидко приймати конкретне рішення.

4. **Тренер-конкурент** – очікує від гравців досконалості і високої самоорганізації. Не навчає, а потребує високого результату.

**Позитивний стиль**, якщо гравці само мотивовані, досвідчені та вимагають мінімальної координації та спрямування.

**Негативний стиль**, адже тренер вимикає емпатію та самоусвідомлення. При цьому втрачається емоційний зв'язок з гравцями, що важливо для молодих та недосвідчених спортсменів. Вони можуть відчувати певне занепокоєння через велику кількість вимог та відсутність чіткого спрямування.

5. **Тренер-коуч** – розвиває гравців на майбутнє, зосереджуючись на особистому розвитку, а не на виконання завдань. Створюють у гравців позитивні емоційні реакції, проявляють відверту зацікавленість гравцями, допомагають їм знайти власні слабкі та сильні сторони, заохочують ставити довготермінові кар'єрні цілі. Добре делегують повноваження гравцям, дають їм складні завдання, можливо не пов'язаних з безпосередньо ігровою діяльністю, що підтримує їх інтерес і мотивацію.

**Позитивний стиль** для гравців, які вже знають свої слабкі та сильні сторони та бажають вдосконалюватися.

**Негативний стиль** у разі, якщо гравці не хочуть розвиватися, або коли тренеру не вистачає досвіду, щоб бути ефективним.

Таким чином, тренер має оволодіти техніками використання всіх стилів лідерства у роботі з командою, знати та вміти обирати ситуації, час та гравців для реалізації лідерства.

**Література.** 1. *Romanovskyi O.G., Gren' L.M., Knysh A.Ye.* Psychology of a leader's managerial activity: text of the lectures for students of all specialties of higher education establishments / Ed. by Romanovsky A. G.; Gren' L.M., Knysh A. Ye. – Kh.: NTU "KhPI", 2015. – 116 p. 2. Goleman Daniel. Leadership that gets results / Daniel Goleman / Harvard Business Review, 2000. 2.

**Секція 5.**

**Психолого-педагогічні технології формування лідерських якостей  
сучасного фахівця**

*Podgaina M.V., Teterich N.V., Kurilenko Yu. E.  
Kharkiv, Ukraine*

**ASSESSMENT OF THE LEADERSHIP SKILLS  
OF THE PHARMACEUTICAL WORKERS**

Today the effectiveness of the professional activities of pharmaceutical workers is directly depending on the leadership skills of pharmacy managers, as well as the leadership potential of the pharmacy team as a whole, that reflected in the “seven-star pharmacist” concept proposed by WHO and the developed by FIP in 2000 [1, 2].

According to the proposed concept, the modern pharmaceutical worker is assigned such leadership functions as the ability to effective management, make decisions, and conduct a constructive dialogue while simultaneously empathizing to the opponent. In addition, there are a lot of indicators characterizing leadership, like: optimism; reliability; determination; initiative; patience; independence; self-criticism; endurance; exactingness, including to oneself, as well as the mental stability of specialists, which makes it possible to find a constructive way out of stressful and conflict situations.

The leadership potential of pharmaceutical workers is the main indicators of pharmaceutical care in general and requires detailed analysis.

To diagnose the socio-psychological factors that characterize the leadership skills of pharmaceutical workers, we used the psychological method of T. Leary, which allows us to identify the predominant type of their relationship to people. We have interviewed 30 pharmaceutical specialists of 7 Kharkiv pharmacies. Further processing of the results was performed according to the scoring for each type using the appropriate key.

Thus, the analysis of the authoritarian type of interpersonal interaction of respondents according to this method allowed to establish the following: in 4 respondents (13.33%), there were a domineering, dictatorial character. These experts relied only on their own opinion. At the same time, 5 respondents (16.67%) were competent and energetic leaders, enjoying authority. The majority of the respondents – 21 respondents (70%) had adaptive behavior. It is sufficiently confident, persistent and persevering in itself

people. Eight (8) of these respondents (26.67%) have a low degree of authoritarianism, and 13 (43.33%) have a moderate degree of authoritarianism.

The analysis of the aggressive type showed: there are no associatively hostile and aggressive respondents in this sample. At the same time, 6 respondents (20%) are demanding and straightforward people, often mocking, ironic and irritable. The majority of respondents – 24 respondents (80%) – persistent and energetic people, inclined to stubbornness in communication (13 of them – 43.33% have moderate indicators of this type of relationship, and 11 respondents – 36.67% - moderate).

Diagnostics of the subordinate type established the following: 2 respondents (6.67%) are passive people, inclined to concessions in interpersonal relationships, 3 (10%) are easily subject to external submission, the remaining 25 respondents (83.34%) as a whole emotionally reserved people, honestly doing their job. At the same time, 16 of the respondents (53.33%) had extremely low levels of submission, and 9 respondents (30%) had high submissions.

An analysis of the dependent type of respondents found that 3 respondents (10%) are obedient, timid people who do not know how to give proper resistance to others. The remaining respondents – 27 (90%) are generally gullible people, listening to the opinions of others, gratefully accepting their advice and help. At the same time, 11 respondents (36.67%) have a low degree of dependence and 16 respondents (53.33%) have a moderate degree of dependence.

The results of the analysis of a friendly type of interpersonal relations established the presence of a high degree of friendliness in 3 respondents (10%), which indicates their desire for social approval and meeting the demands of others without taking into account the specific situation. The remaining 27 respondents (90%) are flexible and compromise people, inclined to cooperation in interpersonal relations. 10 of these respondents (33.33%) have a low degree of this parameter and 17 respondents (56.67%) have a moderate degree.

Finally, the altruistic type of interpersonal relationships in this methodology showed that in this sample there are no super-dedicated specialists who sacrifice their own interests, show excessive activity to others and take responsibility for them. At the same time, 3 respondents (10%) have a high degree of this behavior, 14 specialists (46.67%) have a low degree of altruism and 13 respondents (43.33%) have a moderate degree of altruism.

It was found that in the process of professional activity of pharmaceutical workers, the most optimal variant of effective leadership, involving the aspiration of specialists, to dominate and lead in interpersonal relationships with simultaneous manifestation of friendliness and desire for cooperation, is expressed very insignificantly, which is apparently due to the complex financial, economic and political situation in the country.

In conclusion, in this sample there is a clear aggressively competitive position of respondents, which negatively reflects on the quality of pharmaceutical care in general and requires correction.

**References.** 1. Методика діагностики межличностных отношений Лири. [Електронний ресурс]. URL: [http://azps.ru/tests/tests\\_liri.html](http://azps.ru/tests/tests_liri.html). 2. Развитие фармацевтической практики: фокус на пациента. [Електронний ресурс]. URL: <https://fip.org/files/fip/publications/DevelopingPharmacyPractice/DevelopingPharmacyPracticeRU.pdf>.

*Белікова О.В., Дитюк С.О.  
м.Харків, Україна*

## ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО ОРІЄНТОВАНОЇ ОСОБИСТОСТІ ВИКЛАДАЧА

В умовах соціально-економічних змін радикально змінюється статус педагога, його освітні функції, відповідно змінюються і вимоги до його професійних якостей.

Професіограма викладача - своєрідний паспорт, який містить сукупність особистісних якостей, педагогічних знань і умінь, необхідних для здійснення навчально-виховного процесу. [2]

Метою нашого дослідження було виявлення якостей особистості викладача, які є значущими для студентів технічного вузу.

Для вивчення особливостей сприйняття особистості викладача, що є значущими для студентів Харківського національного університету будівництва та архітектури, нами було проведено опитування «Викладач очима студентів». У ньому взяли участь студенти 1,3,5 (магістри) курсів нашого університету. Для них були позначені такі завдання вивчення особистості сучасного викладача:

- 1) визначити загальні уявлення студентів про вимоги, що пред'являються до викладача вузу;
- 2) визначити найбільш значущі для студентів характеристики в професіограмі викладача;

3) визначити динаміку уявлень образу викладача вузу в оцінках студентів на різних курсах навчання.

Для визначення уявлень студентів про особистість викладача був використаний метод незавершених речень. Студентам пропонувалося закінчити речення: «Сучасний викладач вузу повинен бути ...», використовуючи власні формулювання. Аналіз результатів опитування показав наявність двох основних груп: професійних якостей та особистісних якостей викладача.

Згідно з результатами нашого опитування студенти 1, 3, і 5 курсів вважають, що викладача вузу повинні характеризувати такі професійно-особистісні якості: професіоналізм, риторична майстерність, комунікабельність, доброзичливість, гуманність, емоційна стійкість, тактовність, справедливість, прагнення до самовдосконалення, вимогливість, емпатія, гумор, оптимізм.

Згідно з результатами нашого опитування найбільш частими виявилися такі характеристики як: знає свій предмет (65%); розуміє (50%); комунікабельний (45%); вміє дохідливо пояснювати (45%); вміє зацікавити студентів (40%); об'єктивний (20%); ерудований (30%); добрий (20%); з почуттям гумору (15%).

При зіставленні результатів опитування про найбільш значущі якості викладача в уявленні студентів різних курсів спостерігаються розбіжності.

Студенти 1 курсу надають значення не стільки професійним якостям, науковому рівню, глибині знань викладача, скільки ставленню викладача до самих студентів: для студента-першокурсника важливо як з ним спілкуються, наскільки доброзичливий, терплячий і тактовний викладач в спілкуванні з ним. При оцінці образу сучасного викладача вони більшою мірою орієнтуються на його особистісні якості, систему доброзичливих і поважних стосунків між студентом і викладачем. У професіограмі викладача вони перш за все відзначають такі якості як доброзичливість, чуйність, взаєморозуміння, співпереживання, співчуття, справедливість.

Студенти 3 і 5 курсів оцінюють вже не стільки систему особистісних взаємин з викладачем, скільки фактичне знання дисципліни викладання й вміння риторично грамотно викладати навчальний матеріал. Вони виділяють якості, які характеризують професійні знання, вміння та навички викладача:

- 1) глибоке знання предмета (95%);

2) риторична майстерність (при цьому використовувалися формулювання «вміння зацікавити студента», «дохідливо пояснювати», «вміння чути студента» і т.п. 85%);

3) вміння поєднувати в методиці викладання теоретичні знання й практичний досвід ( «наводити приклади з життя»; «мати досвід практичної діяльності»; «орієнтувати на застосування знань на практиці» 70%);

4) широкий кругозір (70%);

5) здатність і прагнення до саморозвитку, самовдосконалення (50%).

Серед особистісних якостей студенти і 3 і 5 курсів виділяють такі якості, що визначають міжособистісну взаємодію: доброзичливість, вимогливість, тактовність, комунікабельність, чесність, політкоректність, почуття гумору, зовнішній вигляд.

Таким чином, вищевикладене дозволяє зробити висновки:

- зміст професійної компетенції викладача технічного вузу містить декілька блоків якостей: індивідуально-психологічний, який характеризує особистість викладача, й професійний, який характеризує його педагогічну діяльність;

- в процесі навчання студентів в вузі їх уявлення та складові особистості викладача змінюються. На різних етапах навчання для студентів існують власні показники особистості викладача, які впливають на оцінку педагогів;

- сучасний викладач не може бути просто лектором, здатним викладати основи наукових знань. Навчально-виховний процес буде ефективним, якщо професійні якості викладача будуть гармонійно поєднуватися з його загальною ерудицією, всебічною культурою, гуманістичними проявами особистості.

**Література.** 1. *Зимня І.А.* Педагогічна психологія: Уч. - 2-е вид. доп., випр. і перероб.-М: ЛОГОС, 2002.-384с. 2. *Ортіньскій В.Л.* Педагогіка вищої школи: Навч. посіб. - К .: Центр учбової літератури, 2009. - 472 с.

*Бондаренко В.В., Умеренков Р.С.  
м. Харків, Україна*

## ІМІДЖ-ЯК ПОЧАТОК ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

В умовах конкурентної ринкової економіки набуває гостроти питання іміджу підприємства. Адже кожна організація функціонує в економічному просторі, де склалися певні моральні устої, принципи, культура. Тому підприємці та менеджери повинні будувати свої стосунки з підлеглими, партнерами на засадах етики. На даний час стає реальною необхідність виділитися із сукупності собі подібних, завоювати певну відомість, покращити репутацію. Підприємці намагаються привернути до себе увагу конкретних адресних груп: інвесторів, акціонерів, партнерів, споживачів та інших життєво важливих груп суспільств. Тому не випадково слово "імідж" є всюди — потрапляє у свідомість людей, заповнює всі сфери людської діяльності й в усьому керує поведінкою людей. Успіх діяльності та престиж організації певною мірою залежить від її іміджу, який можна розглядати як систему уявлень про організацію та її працівників

Сильний імідж — необхідна умова для досягнення фірмою стійкого та довготривалого ділового успіху [1, с.26-32]. У сучасній системі ринкових відносин життя фірми визначається не тільки тим, що та як вона робить, але й тим, що про неї думають інші люди. Саме тому створення "обличчя" фірми завжди було однією з найважливіших турбот бізнесменів усього світу — прагнення до престижу в діловому світі, популярності у споживача, репутації серед партнерів та клієнтів, авторитетності в очах власних працівників. Адже те, що думають люди про фірму, багато в чому визначає її конкурентоспроможність [2]. Так чи інакше імідж, як соціально-психологічний феномен, зачіпає життя будь-якого підприємства. Імідж — це одна із форм прояву корпоративної культури. Поняття "імідж" було запропоноване американським економістом К. Болдингом у 1961 році. Основу іміджу становлять: 1) наявний стиль внутрішніх та зовнішніх ділових і міжособових відносин персоналу; 2) офіційна атрибутика: назва організації, емблема, товарний знак; 3) надійність; 4) порядність; 5) гнучкість; 6) культура; 7) соціальна відповідальність.

Сьогодні імідж є однією з найважливіших характеристик організації, чинником довіри до неї та її товару, а отже, є умовою її провітання. Мета створення іміджу полягає не в отриманні організацією



популярності, а у забезпеченні позитивного ставлення до неї. Імідж є динамічним і може змінюватися під впливом обставин і нової інформації. Він створюється цілеспрямованими зусиллями та залежить від кожного працівника .

Існує багато визначень поняття "імідж", нижче наведено деякі з них. На думку Л. Е. Орбан Лембрик, імідж (від англ. image — образ) — це враження, яке організація та її працівники справляють на людей і яке фіксується в їх свідомості у формі певних емоційно забарвлених стереотипних уявлень (думок, суджень про них) [3, с.543 ]. А. К. Семенов вважає, що імідж — це навмисно спроектований в інтересах фірми, оснований на особливостях діяльності, внутрішніх закономірностях, властивостях, достоїнствах, якостях і характеристиках образ, який ціленаправлено входить у свідомість (підсвідомість) цільової аудиторії, відповідає її очікуванням і служить відмінністю фірми від аналогічних [4: ст.87]. В. О. Сизоненко зазначає, що імідж — це позитивний образ будь-якої фірми, що формує стабільну конкурентну перевагу через створення загального образу, репутації, думки громадськості, споживачів і партнерів про престиж підприємства, його товари та послуги, післяпродажний сервіс [5, с.420].

Перш за все, необхідно пам'ятати, що імідж: — соціальне явище. Він не існує тільки на рівні окремої людини, тобто об'єкт повинен бути відомим якійсь групі людей (споживачів, клієнтів тощо), а також повинен мати значення для членів цієї групи, викликати до себе інтерес та увагу; — є динамічним, адже його атрибути перетворюються, видозмінюються в залежності із змінами у самому носії чи у груповій свідомості.

Імідж організації може бути як позитивним, так і негативним. Основою позитивного іміджу є довіра до організації, відповідна стереотипізація її сприймання. Етична поведінка підприємства — потужний засіб формування позитивного іміджу. Кожен підприємець та керівник повинен постійно турбуватися про те, щоб усі прояви життя фірми працювали на створення позитивного іміджу . Негативний імідж проявляється у недовірі до організації та її репутації. Як правило, позитивний образ організації економить її ресурси, а негативний — значно збільшує витрати. Позитивний імідж організації залежить від певних факторів: ефективність управління; корпоративна культура; екологічна безпека; якість, фінансова спроможність та конкурентоспроможність товарів (послуг); тиражування імені організації через засоби масової інформації [3].

Отже, імідж — це враження, яке фірма справляє на навколишніх людей і яке фіксується в їх свідомості у вигляді більш-менш розгорнутих емоційно забарвлених думок або суджень про неї. Причому ці уявлення завжди виявляються узагальненими, тобто, спираючись навіть на якісь, можливо, дрібні та часткові деталі, людина їх інтерпретує і у неї складається думка про фірму загалом. Тому можна з упевненістю зазначити: при створенні іміджу фірми дрібниць немає й не може бути.

**Література.** 1. *Томілова М.* Модель іміджа організації // Менеджмент та менеджер. — 2007. — № 9. — С. 332. 2. *Данчева О. В., Швалб Ю. М.* Практична психологія в економіці та бізнесі. — К.: Лібра, 1998. — 270 с. 3. *Орбан-Лембрик Л. Е.* Психологія управління: посібник. — К.: Академ-видав, 2003. — 568 с. 4. *Семенов А. К., Маслова Є. Л.* Психологія і етика менеджменту та бізнесу.- М.: Інформаційно-впроваджувальний центр "Маркетинг", 1999. — 200 с. 5. *Сизоненко В. О.* Сучасне під'приємство: довідник. — К.: Знання Прес, 2007. — 440 с.

*Грень Л.М., Степа В.  
м. Харків, Україна*

## **ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ В ЕПОХУ ІНФОРМАТИЗАЦІЇ ОСВІТИ**

Важливим напрямом розвитку системи освіти в Україні й необхідною умовою сьогодення є інформатизація. Визнання інформатизації необхідною умовою розвитку країни, її економіки, науки, освіти, культури, національної безпеки знайшло своє відображення у «Стратегії розвитку інформаційного суспільства в Україні»: «Однією з основних умов успішної реалізації державної політики у сфері розвитку інформаційного суспільства є забезпечення навчання, виховання, професійної підготовки людини для роботи в інформаційному суспільстві. Основними засадами розвитку інформаційного суспільства та Національною доктриною розвитку освіти визначено пріоритетні заходи, що спрямовані на реалізацію державної політики у зазначеній сфері, здійснення яких, зокрема, забезпечить удосконалення навчально-виховного процесу, доступність та ефективність освіти, підготовку

молодого покоління до життєдіяльності в інформаційному суспільстві, створить умови для приведення рівня і якості освітнього потенціалу у відповідність з вимогами кадрового забезпечення інноваційного розвитку України» [2].

Інформатизація освіти – це впорядкована сукупність взаємопов'язаних організаційно-правових, соціально-економічних, навчально-методичних, науково-технічних, виробничих та управлінських процесів, спрямованих на задоволення освітніх інформаційних, обчислювальних і телекомунікаційних потреб учасників навчально-виховного процесу [3]. Пріоритетними напрямками інформатизації освіти є: фундаменталізація та оновлення змісту освіти з інформатики; оснащення сучасними засобами та забезпечення виходу в Інтернет; створення національної інформаційної культури; удосконалення системи підготовки та перепідготовки кадрів; інформатизація процесу навчання і виховання; інформатизація системи управління навчальними закладами.

Інформатизація освіти ставить перед майбутнім вчителем високі завдання щодо підвищення якості знань як самого вчителя, так і учнів, яких він навчатиме після закінчення закладу вищої освіти.

На переконання І. Оніщенко, «в умовах інформатизації освіти підвищуються вимоги до рівня сформованості інформативних компетентностей педагогів» [1, с. 31], покликаних закладати основи успішності своїх вихованців на наступних рівнях здобуття освіти. Цей процес тривалий, адже вимагає від майбутнього вчителя протягом усього навчання в університеті кропіткої роботи «з набуття вмінь складати електронні тести успішності, засобами ІКТ оформлювати документацію класного керівника, за допомогою гіпертекстових та мультимедійних технологій створювати електронні дидактичні засоби» [1., с. 34],

Навчаючись в університеті, майбутній вчитель повинен розуміти свою подальшу місію: нести знання молодшому поколінню в умовах інформативного суспільства. Отже, його активна позиція у здобутті інформативних знань допоможе осмисленню дидактичних принципів інформатизації освіти, відпрацьовуванню конкретних технологій і педагогічних технік проведення занять з використання мультимедійних засобів. Володіння інформативними знаннями підвищить не тільки ефективність навчального процесу, сприятиме підвищенню якості знань учнів, а й викликатиме повагу до професійної компетентності молодого спеціаліста з боку школярів, бажання бути схожими у знаннях на свого наставника.

**Література.** 1. *Онiщенко І.В.* Вплив інформатизації вищої педагогічної освіти на процес формування інформативних компетентностей майбутніх учителів початкових класів / І.В. Онiщенко // Вісник Черкаського університету. – 2016. – № 7. – С.31-37. 2. Про схвалення Стратегії розвитку інформаційного суспільства в Україні [Електронний ресурс] / Кабінет Міністрів України. – Режим доступу: // zakon2.rada.gov.ua/laws/show/386-2013-%D1%80. 3. <https://www.mindmeister.com/ru/238891516/>

*Ігнатюк О.А.*  
*м. Харків, Україна*

## **ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ОСНОВ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ У ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ ДОКТОРІВ ФІЛОСОФІЇ В УМОВАХ ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ**

*Постановка проблеми.* Інтеграція України у міжнародний економічний та освітній простір вимагає від національної системи вищої освіти підготовки компетентних фахівців, здатних застосовувати на практиці новітні досягнення сучасної науки, творчо використовувати інновації і технології, гнучко реагувати на запити ринкової економіки.

Забезпечення якісних змін в освітній системі вимагає перегляду концептуальних засад професійної підготовки майбутніх викладачів вищої технічної школи. Результат такої підготовки акумулюється в готовності майбутнього викладача як гуманно орієнтованої особистості з розвиненим інноваційним мисленням оперативно реагувати на динаміку соціально-економічних процесів, створювати нові освітні програми, застосовувати сучасні педагогічні технології і проєктивні методики, тож бути спроможним ефективно здійснювати свою професійну діяльність, маючи сформовані основи педагогічної майстерності, яку варто розглядати як готовність до реалізації та вдосконалення особистісно-професійного потенціалу[1,2].

Теоретичні положення формування готовності до педагогічної діяльності у майбутніх викладачів вищої школи висвітлено у працях А. Алексюка, В. Гриньової, О.Гури, І. Зязюна, М. Євтуха, В. Лозової, О. Романовського, І. Прокопенка, С. Сисоєвої, А. Сущенко,

Т. Сущенко, О. Сухомлинської та іншими [1-3 та ін.]. Не дивлячись на значний інтерес науковців до цієї проблеми у процесі підготовки майбутніх фахівців, це питання потребує подальшого вивчення у контексті підготовки викладачів вищої технічної школи з числа аспірантів технічних університетів, які не мають базової вищої педагогічної освіти, і набувають знань з педагогічної діяльності під час навчання в аспірантурі та в подальшій викладацькій діяльності на кафедрах університету за обраним фахом.

*Основна мета виступу* полягає в розкритті педагогічних умов формування основ педагогічної майстерності у аспірантів технічного університету у процесі навчання педагогічним дисциплінам.

*Виклад основного матеріалу.* В освітніх програмах підготовки здобувачів освітньо-наукового рівня «Доктор філософії» 1 року підготовки у ВТНЗ уведене вивчення дисциплін педагогічного блоку (вбіркова частина): “Основи педагогіки вищої школи”, “Професійна культура педагога”, “Риторика”, “Методологія і логіка науково-педагогічної діяльності у вищій технічній школі”.

Викладання означених дисциплін передбачає максимальне наближення процесу підготовки до реалій майбутньої діяльності викладача, не лише формування цілісного уявлення про майбутню професію, спрямування погляду на майбутнє, але й формування здатності у аспіранта аналізувати, прогнозувати й проектувати траєкторії професійного зростання суб’єктів освітнього процесу [2,3].

Організація практичних і семінарських занять передбачає взаємодію та активне спілкування рівноправних учасників (семінар-круглий стіл, семінар-дискусія, семінар-дослідження, робота у командах за типом брейн-рингу тощо), де аспіранти набувають досвіду колективної командної роботи, розвивають особистісний потенціал, відповідальність за результати співпраці, комунікативні, організаторські, лідерські якості, виступають у ролі доповідачів і опонентів, ставлять та вирішують (творчі, пошукові, проектувальні) проблеми, тренуються у публічному виступі, презентації, доведенні та відстоюванні правильною власної позиції тощо. Саме така організація занять сприяє ефективному засвоєнню аспірантами змістовного компонента майбутньої педагогічної діяльності.

Найбільш доцільними умовами, які сприяють формуванню готовності до майбутньої педагогічної діяльності під час дослідження визначено такі: *по-перше*, активна участь аспірантів у процесі обговорення, неформальних дискусій у командах (міні групі), під час прийняття

рішень; *по-друге*, організація спільної діяльності на кожному етапі навчання (особливо на початковому), яка поступово перетворюється на самостійну, спрямовану на вирішення проблемних ситуацій; *по-третє*, створення партнерських відносин взаємодії, що ґрунтуються на співробітництві, відкритості, довірі, особистій участі, підтримці; *по-четверте*, забезпечення умов необхідного консультування (надання викладачем консультацій та додаткових завдань аспірантам, які бажають знати більше); *по-п'яте*, забезпечення систематичного контролю знань аспірантів, як додаткового мотиватору навчання; *по-шосте*, запровадження індивідуального підходу до аспіранта та створення «ситуацій успіху», ефекту новизни, ефекти змін, ефекту гри.

*Висновки з дослідження і перспективи подальших розробок.* Запровадження педагогічних умов при викладанні педагогічних дисциплін сприяло формуванню основ педагогічної майстерності майбутніх докторів філософії, сформованості професійно-педагогічних компетентностей, достатнього і високого рівнів готовності до педагогічної діяльності у вищі. Подальші розвідки плануємо проводити у напрямі визначення можливості і запровадження мобільного навчання у площині означеної проблеми.

**Література.** 1. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; головний ред. В. Г. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.  
2. Професійна культура педагога: навч.-метод. посіб. /О.С.Пономарьов, О.Г.Романовський, О.А.Ігнапюк, М.П.Згурська. – Харків:НТУ «ХПІ», 2011. – 198 с.  
3. Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти: монографія/ за ред. О. Г. Романовського та О. С. Пономарьова.- Харків:ФОП Мезіна В.В., 2017. – 292 с.

*Кичирук Т.В., Матвієнко І.С.  
м. Київ, Україна*

## ЛІДЕРСТВО ТА ПРИНЦИПИ ЙОГО ПРОЯВУ В СОЦІУМІ

Лідерство - тип управлінської взаємодії, який ґрунтується на більш ефективному для даної ситуації поєднанні різних джерел влади і спрямований на спонукання людей до досягнення спільних цілей.

У процесі прийняття рішень успішне лідерство у всіх галузях людської діяльності стає інстинктивною поведінкою через певний пе-

ріод часу. Успішні лідери навчилися майстерно прогнозувати шляхи розвитку бізнесу, знаходити нові можливості, перебуваючи під тиском, служити людям, якими вони керують, і долати труднощі.

Успішні лідери можуть прийняти низку важливих рішень з приводу якоїсь проблеми за доволі короткий час, який інші використовують лише для того, щоб зрозуміти, у чому полягає проблема.

Сучасний лідер повинен вміти трансформувати свої моральні цінності в практичні кроки, мрії – в реальність, перепони – в інновації. Сфера зацікавленості будь-якого лідера – це майбутнє. Важлива компетенція лідера – вміння виходити за рамки сьогодення, вміння нестандартно мислити. Лідер повинен швидко адаптуватися до змін, брати відповідальність, змінювати інших, об'єднувати та надихати на успішний результат. Ефективність лідера визначається вмінням бачити різнополярну варіативність можливих рішень, здібність інтегрувати крайнощі та робити відповідальний вибір.

Ініціативність, самостійність у прийнятті рішень, вміння впливати та надихати – основні критерії лідерства. Лідер – це особа, яка домінує над групою в силу своїх індивідуальних моральних якостей та реагує на всі зміни у суспільстві. Планування-організація-мотивація-оцінка є основними складовими практичних дій лідера, основа лідерської активності. Саме планування відбувається за умови врахування тих світоглядних проблем, які виникають у суспільстві (колективі).

Багато людей цікавить питання: звідки лідери знають, як приймати оптимальні рішення, при цьому перебуваючи під величезним тиском. Процес прийняття цих рішень відбувається з використанням накопиченого досвіду і знайомства з безліччю різних обставин, типів особистостей і непередбачених невдач.

Більш того, процес прийняття рішень – це чітке розуміння того, що ви знайомі з причиною і наслідками моделей поведінки. Знаючи сутність і взаємозв'язок між окремими змінними, що беруть участь в цих ситуативних шаблонах, лідер може впевнено приймати рішення і прогнозувати ймовірність бажаних результатів.

Найбільш успішні лідери приймають свої рішення інстинктивно. Зробивши це багато разів упродовж своєї кар'єри, вони набувають імунітету до тиску, який пов'язаний із прийняттям рішень, і надзвичайної інтуїції в процесі прийняття стратегічних і найбільш оптимальних рішень.

Стиль прийняття рішень індивідуальний для кожного лідера. Він може бути:

- гнучким - зі схильністю до ризику;
- гнучким, але зі схильністю до обережності;
- жорстким - зі схильністю до ризику;
- жорстким - зі схильністю до обережності.

Прийняття рішень залежить від певної ситуації, яка вимагає від лідера швидкої реакції на неї і прийняття оптимального рішення, інша навпаки – вимагає виважених дій, збирання інформації, вибору альтернатив, і тільки тоді це рішення може дати той ефект, на який очікував лідер.

При прийнятті рішень вузловим моментом є вибір найкращого варіанту. При виборі варіанту чи засобу дій важливе значення має набір та порівняння альтернатив. Прийняття до розгляду даної альтернативи є можливим тоді, коли вона прийнята як потенційне рішення поставленої

Характеристика виділених семи стилів поведінки керівника (лідера):

- 1 - лідер дає свободу колективу приймати рішення, а сам тільки затверджує їх;
- 2 - лідер делегує групам право приймати рішення з певних питань;
- 3 - лідер висуває проблеми, просить дати пропозиції і приймає рішення;
- 4 - лідер пропонує рішення сам і вважає можливим їх зміна з урахуванням думки та ініціативи колективу;
- 5 - лідер висуває ідеї і пропонує їх обговорити, приймаючи рішення сам;
- 6 - лідер приймає рішення сам і переконує послідовників у правильності своїх рішень;
- 7 - лідер приймає рішення сам і доводить їх до підлеглих.

Сучасна практика лідерства в Україні обтяжена бюрократизмом, корупцією, безвідповідальністю, владно-управлінською невідповідністю, недостатнім професіоналізмом керівників і т. д. В нашому суспільстві сформувався образ лідера, суб'єкта влади та управління, далекий від потреб звичайних людей. Нестабільність громадянського суспільства погіршує ситуацію, тому що мінімізовані можливості контролю за владою з боку мас-медіа, суспільної експертизи, громадських об'єднань. Тим самим обмежується коло учасників, які можуть приймати активну участь у соціальних процесах, важливих, а часто й вирішальних для долі багатьох людей.



*Костыря І.В., Захарова О.Н.  
г. Харків, Україна*

## **ВАЖНОСТЬ РАЗВИТИЯ ПАМЯТИ, МЫШЛЕНИЯ, ИНТЕЛЛЕКТА ДЛЯ СОВРЕМЕННЫХ ЛИДЕРОВ**

Память, мышление, интеллект это составляющие, которые делают человека высшим разумным существом. Но самое главное не наличие данных явлений, а способность к их развитию, улучшению. Отсутствие постоянной тренировки этих факторов ведет к деградации личности. Особенно важно развитие памяти, мышления, интеллекта для лидеров. Современная наука активно занимается изучением мышления и интеллекта, и активно пытается воссоздать искусственным путем, максимально приближенную модель к тому, что создала природа, однако то, чего достигла наука на сегодняшний день, хоть и является уже прогрессом, но все еще не сравнится с творением природы. Также актуальность данной темы заключается в продолжении изучения границ человеческого разума, мышления и памяти современной наукой, прежде всего психологией. Создаются разнообразные тренинги, курсы, научные труды, комплексы упражнений и множество других ресурсов для развития этих психических процессов.

Память - общее обозначение для комплекса познавательных способностей и высших психических функций накопления, сохранения и воспроизведения знаний и навыков. Д. Миллер провел исследование, направленное на изучение объема кратковременной памяти оператора и в ходе этого исследования он установил, что человек запоминать в среднем девять двоичных цифр, восемь десятичных цифр, семь букв алфавита и пять односложных слов — то есть человек способен одновременно помнить  $7 \pm 2$  элемента. Таким экспериментом он вывел так называемое «число Миллера» или «магическое число плюс минус семь». Разумеется, на каждое правило есть исключения, поэтому имеются зафиксированные случаи феноменальной памяти, где человек без труда мог воспроизвести длинные списки слов, цифр, звуков, вне зависимости от того в каком порядке его просили это сделать. Более того информация откладывалась не в кратковременной, а в долгосрочной памяти, поэтому воспроизведение информации спустя неделю, месяц, год не вызывало труда. Но такое явление является, чуть ли не единичным [1].

Мышление- это процесс внутреннего рассуждения, в результате которого происходит решение задачи. Психологи выделяют несколько

типов мышления: наглядно-образное, абстрактное и наглядно-действенное и другие. Наглядно-образный тип мышления направлен на творческую деятельность, восприятие деталей с нестандартной стороны; абстрактный – это виденье картинки в целом, без каких либо деталей и углублений в эту сферу, наглядно-действенный – это так называемое практическое мышление, где человек анализирует предметы и непосредственно оперирует ими. Развитие мышления, происходит с младенчества путем познания мира и отображения реалий действительности в человеческом мозге. Воображение как и мышление является психическим процессом. Психолог Р. Арнхейм назвал воображение «визуальным мышлением», что означает творческий способ решения задач на основе образного моделирования [2].

Интеллект - качество психики, состоящее из способности к обучению и запоминанию на основе опыта, пониманию и применению абстрактных концепций. Это одно из самых широких понятий психологии, так как выделяют множество типов интеллекта: социальный, эмоциональный, музыкальный, межличностный, духовный и многие другие. Говоря об интеллекте, неверно думать, что это касается исключительно умственных способностей человека, за одаренность отвечает один из видов интеллекта. У каждого вида интеллекта есть свои особенности и способы развития. Мы согласны с мыслью У. Бронфенбреннера о том, что эмоциональное тепло, родительская ласка важна для развития ребёнка, и в том числе для развития его интеллекта. Границы человеческого интеллекта неопределимы, его всегда можно расширять и развивать [3].

Таким образом, для лидера особенно важно иметь развитый интеллект, хорошую память, различные виды мышления, так как он должен быстро ориентироваться в различных ситуациях, решать и устранять проблемы, вести за собой команду единомышленников. Память, мышление, интеллект необходимо развивать на протяжении всей жизни каждому человеку, студенту, будущему лидеру. Развитие этих психических процессов - это неотъемлемая часть человеческой эволюции.

**Литература.** 1. *Лаурия. А* Маленькая книга о большой памяти / А. Лаурия. Москва: Издательство «Эйдос», 1994. – 102 с. 2. *Арнхейм Р.* Искусство и визуальное восприятие / Р. Арнхейм, перевод с английского В. Н. Самохина. М.: Издательство «Прогресс», 1974. - 392 с. 3. *Бронфенбреннер У.* Два мира детства. Дети в США и СССР / У. Бронфенбреннер. М.: Издательство «Прогресс», 1976. - 112 с.

*Костиця І.В., Юдіна А.Г.  
м. Харків, Україна*

## ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОГО ЛІДЕРСТВА

Тема емоційного інтелекту на сьогодні цікавить багатьох молодих лідерів, але не всі до кінця розуміють, у чому його практична цінність та як це може впливати на ефективність лідерства. Тому детальніше розглянемо плюси емоційного інтелекту.

Емоції - це виразні рухи обличчя і голоси душевних переживань на тілі, зміни стану організму. Є два види емоційної взаємодії, коли усвідомлюють свої і чужі емоції та керують ними і коли не усвідомлюють своїх і чужих емоцій і не керують ними. Перший - коли маєть знання, як прожити неприємну емоцію, при цьому особистість стає більш вільною і успішною. Другий - коли особистість вразлива для маніпуляцій інших людей. Емоціональний інтелект - це здатність людини розпізнавати емоції, розуміти намір, мотивацію та бажання інших і своїх власних, а також здатність управляти своїми емоціями і емоціями інших людей в цілях рішення задач. Варто виділити дві персони, роботи яких сформували розуміння емоційного інтелекту в даний час. Д. Гоулман, який у своїх працях зібрав безліч теорій емоційного інтелекту, дав їх науковий опис, а також представив публіці власну змішану модель емоційного інтелекту [1]. Другий - це психолог Р. Бар-Он, який розробив спеціальний опитувальник, для визначення коефіцієнту емоційного інтелекту [2]. Теорія Д. Гоулмана справила величезний вплив на суспільство. В результаті емоціями і їх визначенням стали займатися на самих різних рівнях, починаючи від наукових співтовариств до HR-відділів компаній. Техніки формування емоційного інтелекту можна розділити на декілька основних груп, «серед яких: методи емоційної саморегуляції, методи усвідомлення власних емоцій, методи управління емоційними станами іншої людини» [3, с.22].

Науковці стверджують, що для розуміння своїх емоцій, не потрібно намагатися керувати іншими людьми через їх емоції, якщо немає розуміння того, що відбувається з власними. На першому етапі необхідно приділяти час для самоаналізу, щоб прислухатися до себе, зрозуміти, які емоції керують поведінкою, а також - що стало причиною цієї поведінки. Спочатку можна відстежувати прості і сильні емоції, які проявляються найбільш яскраво. Усвідомлюючи ці емоції і визнаючи, що стало причиною їх появу, можна навчитися управляти ними

- нівелювати негативні і продовжувати позитивні. Потрібне розуміння, що необхідно навчитися бачити і чути людей, їхні почуття і обов'язково враховувати їх у своїй роботі. Розумінню чужих емоцій можна навчитися, це якість не дається людям з народження. Корисним буде поспостерігати за грою акторів в театрі - зазвичай вони яскраво забарвлюють свої емоційні прояви, так їх буде простіше розпізнати. Також варто проговорювати емоції з близькими, дізнаватися, що вони відчувають в даний момент і що стало причиною таких станів.

Коли пройдено етап усвідомлення, можна переходити до другого етапу - управління емоціями. Традиційний підхід до управління емоціями - це робота з власним тілом, диханням, думками. У цьому питанні на перший план виходить періодичність застосовуваних технік. Постійна і поступова робота принесе більше користі, ніж багатогодинні інтенсивні тренінги з саморозвитку. Комуś більше підійдуть дихальні вправи, кому-то робота з тілом - напруга і розслаблення м'язів або медитація. Корисним може бути і чергування вправ. Тут важливо аналізувати зміни в тілі і зміни в емоційному стані. Коли буде виявлено взаємозв'язок, управляти собою буде набагато простіше.

На третьому етапі потрібно чітко розуміти, що між управлінням чужими емоціями і маніпуляцією повинна бути різниця. Маніпулятор використовує психологічні уразливості і ставить людину в ситуацію, коли він змушений робити те, що від нього хочуть. Такий підхід не створить здорову атмосферу в колективі і говорити в цьому випадку про «єдиному командному дусі» не можна. Лідер, який управляє емоціями своїх співробітників, веде відкритий діалог і не приховує своїх намірів і планів. Його співробітники розуміють, що керівник з ними чесний - це основа довіри і доброзичливої атмосфери всередині колективу.

Таким чином, розвинений емоційний інтелект лідера дасть можливість залучати співробітників компанії в роботу, використовуючи психологічні особливості особистості. Позитивний настрій, натхнення, радість від діяльності - ці складові дадуть накопичувальний ефект. Люди, які відчувають позитивні емоції працюють більш продуктивно, менше відволікаються, показують більш високу зосередженість. А це впливає на конкурентоспроможність і розвиток бізнесу. Також варто враховувати, що ці зміни не вимагають особливих інвестицій і грошових витрат. А це означає, що сформований емоційний інтелект лідера компанії сприятиме його ефективній роботі.

**Література.** 1. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе / Д. Гоулман – М. : «Манн, Иванов и Фербер», 2013. – 512 с. 2. Bar-On,

R. The development of a concept of psychological well-being. / Doctoral dissertation. – Rhodes University, South Africa, 1988. 3. Книш А. Є. Емоційний інтелект лідера у сфері бізнесу : навч. посібник / А. Є. Книш ; ред.: О. Г. Романовський, С. В. Калашникова ; Харківський політехнічний ін-т, нац. техн. ун-т. – Київ : ДП "НВЦ "Пріоритети", 2016. – 40 с.

*Костиця І.В., Анохіна А.О.  
м. Харків, Україна*

### **РОЗВИТОК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ – ЗАПОРУКА ЕФЕКТИВНОГО ЛІДЕРСТВА**

На даному етапі розвитку нашої країни тема лідерства набуває значну актуальність. Лідерство засноване на особистих якостях лідера і соціально-психологічних відносинах. Лідерство-це тип управлінської взаємодії між лідером і послідовниками, заснований на найбільш ефективному для даної ситуації поєднанні різних джерел влади і спрямований на понукання людей до досягнення загальних цілей. Лідер повинен володіти емоційним інтелектом. З самого початку дослідження емоційний інтелект вивчався в контексті діяльності лідера. Безумовно, емоційний інтелект з усіма його складниками та компетенціями важливий для будь-якої людини, але для лідера високий рівень розвитку емоційного інтелекту є необхідністю, без якої діяльність організації приречена на невдачу.

Емоції (від лат. Emovere – збуджувати, хвилювати) - це особливий вид психічних процесів або станів людини, які проявляються в переживанні яких-небудь значущих ситуацій (радість, страх, задоволення), явищ і подій протягом життя. Емоції дані людині для того, щоб допомагати регулювати свою поведінку. Емоції виникають у процесі практично будь-якої активності людини [1].

Сприйняття і розпізнавання власних емоцій та емоцій інших людей є найбільш базовим аспектом емоційного інтелекту, що робить можливим подальшу роботу, спрямовану на аналіз емоційної інформації. Людина, яка знаходиться у хорошому контакті з власними емоціями та переживаннями, набагато легше зможе ідентифікуватися з іншою людиною і зрозуміти сутність її емоційного стану. Бізнес-лідер, який погано розуміє власні емоції і переживання, а також не здатен до

розпізнання емоційних станів і проблем своїх підлеглих, цілковито втрачає можливість до керування емоційним життям власного колективу [2].

Лідер з добре розвиненим емоційним інтелектом володіє здатністю до використання змін власного настрою для вирішення різнопланових практичних завдань. Лідер, який погано розуміє власні емоції і переживання, а також не здатен до розпізнання емоційних станів і проблем своїх підлеглих, цілковито втрачає можливість до керування емоційним життям власного колективу.

Феномен лідерства осмислюється та досліджується на протязі всієї історії людства, про остаточне дослідження цієї теми. На думку Б.Басса лідерство є універсальним феноменом. Це не вигадка уяви, хоча існують обставини, у яких успіх або провал груп та організацій буде невірно приписано скоріше їх лідерам, ніж навколишнім обставинам та організаційному тиску, через які лідери не мають контролю. [3].

Кожна людина народжується з обов'язковим потенціалом емоційної сенситивності, емоційної пам'яті, емоційної обробки та емоційного навчання. Ці чотири вроджені компоненти формують серцевину емоційного інтелекту. Дж. Майер і його колеги підкреслили різницю між двома основними моделями емоційного інтелекту. Модель здібностей – це уявлення про емоційний інтелект як про перетин емоцій і пізнання. Змішана модель висуває поняття емоційного інтелекту (EQ) як поєднання розумових і особистісних рис, притаманних кожній конкретній особі.

Вихідна теорія, яку запропонували Дж. Майер і П. Саловей, пов'язує емоційний інтелект з особистісними факторами – теплотою і чуйністю. Разом з тим, ці автори довели, що персональні фактори відмінні від рівня емоційного інтелекту. Вони визначають поняття емоційного інтелекту як здатність усвідомлювати сенс емоцій і використовувати ці знання, щоб виявити причини виникнення проблем і вирішити їх.

Емоційний інтелект визначається як: вміння діяти у взаємозв'язку з внутрішнім середовищем своїх почуттів і бажань; вміння розуміти відношення особистості і управляти її емоційною сферою на основі інтелектуального аналізу і синтезу; вміння ефективно контролювати емоції і використовувати їх для покращення мислення; сукупність емоційних, особистих, і соціальних здібностей, які впливають на загальне вміння ефективно справлятися з вимогами і тиском соціального середовища; емоційно – інтелектуальна діяльність [4].

Емоційний інтелект виступає основою емоційної компетентності, що включає чотири компетенції: усвідомлення своїх емоцій; управління своїми емоціями; усвідомлення емоцій інших людей; управління емоціями інших людей.

Високий емоційний інтелект - це високий рівень розвитку вищезгаданих компетенцій, який розкриває унікальні можливості ефективного використання людського потенціалу. Важливим аспектом у розвитку емоційного інтелекту є розвиток знань, навичок та вмінь, що наповнюють кожную з вказаних компетенцій. Емоції містять у собі величезний пласт інформації, використовуючи який, ми можемо діяти значно ефективніше. Управління емоціями - це навик, який можна напрацьовувати та розвивати. Адже успіх в особистому житті та професійній діяльності багато в чому залежить від ступеня розвитку емоційної компетентності [5].

Таким чином, розвиток емоційного інтелекту дозволяє повніше розуміти, усвідомлювати свої емоції, вміти контролювати їх, розпізнавати почуття інших, а також управляти ними. Особливо корисно розвивати емоційний інтелект керівникам великих організацій, менеджерам будь-якого рівня, викладачам, студентам та всім, хто хоче досягти успіху у міжособистісній взаємодії, що є складовою ефективного лідерства.

**Література.** 1. *Ардашева Г.В.* Емоційний інтелект психолога у процесі роботи з дітьми / Г.В.Ардашева // Україна і світ : гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес. До 55 річниці першого польоту людини у космос : тези доп. Міжнар. наук.-теор. конф. студ. і аспір.; 19-20 квітня 2016 р.; м.Харків : у 3 ч. Ч. 1/ редкол. Є.І.Соколов - Харків : НТУ "ХПІ", 2016. - С. 179-181. 2. *Книш А.Є.* Емоційний інтелект лідера у сфері бізнесу: навч. посібник / А.Є.Книш; ред. : О.Г.Романовський, С.В.Калашникова; Харківський політехнічний ін-т, нац.техн. ун-т.-Київ : ДП "НВЦ" Пріоритети", 2016. - 40 с. 3. *Лідерські якості в професійній діяльності : навч.посібник / О.Г.Романовський [та ін.]; Нац. техн. ун-т "Харків.політехн.ін-т".-Харків : НТУ "ХПІ", 2017. - 143 с. 4. *Шевчук Т.П.* Емоційний інтелект -ключовий фактор досягнення лідерства в команді та бізнесі / Т.П.Шевчук // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб.наук.пр. Темат. вип. : Технічний прогрес і ефективність виробництва.- Харків : НТУ "ХПІ" , 2010. - №6. - С. 192-199. 5. *Щіпановська О.* Емоційний інтелект як складова ділової та особистої успішності керівника / О.Щіпановська // Пространство литературы , искусства и образования - путь к миру, согласию и сотрудничеству*

между славянскими народами : сб. науч. тр. : по матер. VII Междунар. науч.- практич. конференции , 20 декабря 2012 г./ ред. А.Г.Романовский ,Ю.И.Панфилов .-Харьков : НТУ "ХПИ", 2013. - С. 290-294.

*Костиця І.В., Шокало Д.В.  
м. Харків, Україна*

### **ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ НАВИЧОК У МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ**

У сучасних умовах існування, з точки зору системи вищої освіти, тема «Формування лідерських навичок у майбутніх викладачів», є досить актуальною, так як на сьогоднішньому етапі розвитку, успішність професійної діяльності спеціаліста залежить не лише від його фахової підготовки, а й від лідерської активності, відповідальності, прагнення до саморозвитку. У педагогічній діяльності викладач поєднує виконання функцій керівника і лідера, який сприяє соціально значущому особистісному розвитку вихованців та позитивній дієвості студентського колективу. Отже, наша освіта потребує висококваліфікованих викладачів, які є лідерами у своїй сфері діяльності. Наявність таких якостей у майбутніх викладачів-лідерів є дуже важливою, тому що правильно підібрана методика викладання, матиме змогу правильним чином сформувати лідерські навички у майбутніх спеціалістів.

На сьогоднішній день, ми можемо спостерігати, що питання лідерської ролі педагога досліджувала велика кількість вчених, серед яких А. Болдвін, Ю. Гільбух, І. Іванов, Дж. Кетена, О. Киричук, К. Кларк, О. Хмизова, А. Макаренко, В. Сухомлинський, Л. Термен та ін. Вивчаючи різні аспекти педагогічного лідерства, вказані дослідники підкреслювали важливість формування загальної та педагогічної культури особистості, розвитку лідерських вмінь і навичок у процесі професійної діяльності. Наприклад, О. Романовський, у своїй роботі під назвою «Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного лідерства» згадав Б. Парігіна, який виділяє кілька видів лідерства, заснованих на змістовній характеристиці діяльності лідера : натхненник, виконавець, універсал, організатор [ 1]. Автори погоджуються з таким переліком, але пропонують доповнити його моделлю лідер-



творець, діяльність якого спрямована на створення команди, де враховані потреби кожного члена і його власні, що в свою чергу дозволяє виконати програму організації, приклавши максимум зусиль, та у результаті мати змогу самореалізуватися. О.Євтихій стверджує, що діяльність лідера - це продукт відносин в колективі, які складаються з активів лідерства в особливих ситуаціях. Результат рішення проблемних питань та продукти всієї діяльності будуть залежати від сприйняття та свідомості послідовників [2]. Ю. Платонов вважає, що лідер повинен прийняти основні норми і цінності групи і бути кращим з групи в розумних межах [3]. Як бачимо, вчені всі характеристики лідера пов'язують переважно зі ступенем соціальної взаємодії і комунікацією на рівні групи. Сьогодні потрібно не просто враховувати унікальний набір характеристик або володіти методами впливу на групу, тому розуміння лідерства вимагає оновлення змісту і модернізації структури. Де Вріс, узагальнюючи інформаційний потенціал досліджуваного терміна, вказував на двояку природу поняття: стан і процес. У значенні стану лідерство складається з набору характеристик (моделей поведінки і особистісних якостей), які підвищують досягнення цілей людиною. У значенні процесу - це старання керівника вплинути на членів групи, щоб направити їх зусилля на досягнення спільної мети. сучасність вимагає розгляду третьої сторони лідерства, яку умовно можна позначити як результат. У такому ключі поняття являє собою концентрацію навичок і зусиль лідера для створення і функціонування команди, з якою він є нерозривним, тобто цілеспрямоване високоєфективне командоутворення та його функціонування. Мета лідера - міцна команда, де кожен – самодостатня особистість, він є елементом команди, в якій всі працюють на максимальний результат спільної справи [4].

Таким чином, спираючись на аналіз літератури, виділяємо найбільш важливі, на наш погляд, особистісні риси лідера у вищій школі: оптимізм, комунікативність, здатність йти на виправданий ризик, цілеспрямованість, тактовність і уважність, цілісність і послідовність, емпатія, здатність до об'єктивної самооцінки. Лідерство – складний соціально-психологічний процес групової диференціації. З метою вирішення проблеми формування лідерських якостей у майбутніх викладачів у студентському колективі ми дослідили поняття «лідерство», отже можна уточнити, що сутність лідерства полягає у визнанні права лідера на організацію спільної діяльності, спрямованої на задоволення інтересів даного співтовариства, в його впливі на оточуючих людей.

**Література.** 1. *Романовський О.Г.* Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного / О.Г. Романовський, Н.В. Серeda // Теорія і практика [Електронний ресурс] лідерства управління соціальними системами. - 2013. - №3. - С. 20-27.- Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tipuss\\_201334](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tipuss_201334). 2. *Євтихів О. В.* Класифікація та аналіз представлений на тему лідерство [Електронний ресурс] - Режим доступу: [http://www.elitarium.ru/klassifikacija\\_analiz\\_liderstvo](http://www.elitarium.ru/klassifikacija_analiz_liderstvo) 3. *Платонов Ю.П.* Структура и условия лидерства [Электронный ресурс] – СПб: 2015. – Режим доступа: [http://iteam.ru/publications/strategy/section\\_33/article\\_3697](http://iteam.ru/publications/strategy/section_33/article_3697). 4. *Де Врис М. К.* Містика лідерства. Розвиток емоційного інтелекту / М. К. де Врис. - М.: Альпіна Бізнес Букс, 2004. – 311 с.

*Культенко В.П., Кравченко А.Г.  
м. Київ, Україна*

## ОСОБЛИВОСТІ ХАРАКТЕРИСТИК СУЧАСНОГО ЛІДЕРА

Термін «лідерство» є одним з найбільш загальноновживаних у мові сучасної людини, але реальне розуміння змісту цього поняття частіше за все відсутнє або деформоване. Зазвичай лідерство відноситься до бізнес-категорії і, таким чином поняття має обмежену інтерпретацію. Стивен Заффон (Генеральний директор, Landmark Education, Vanto Group), один з розробників Онтологічної моделі лідерства, зазначав, що лідерство – це здійснення можливостей, які перевершують самих нас. З ним не народжуються і воно не дається завдяки здобутій посаді. Лідерство безпосередньо пов'язане з майбутнім, яке ми збираємося будувати і яке не завжди відповідає існуючій реальності. Шлях до цього майбутнього не завжди очевидний, а результат буде залежати від життєвої позиції лідера.

Сфера зацікавленості будь-якого лідера – це майбутнє. Сучасний лідер повинен вміти трансформувати свої моральні цінності в практичні кроки, мрії – в реальність, перепони – в інновації. Важлива компетенція лідера – вміння виходити за рамки сьогодення, вміння нестандартно мислити. Лідер повинен швидко адаптуватися до змін, брати відповідальність, змінювати інших, об'єднувати та надихати на успішний результат. Ефективність лідера визначається вмінням

бачити різнополярну варіативність можливих рішень, здібність інтегрувати крайнощі та робити відповідальний вибір.

Ініціативність, самостійність у прийнятті рішень, вміння впливати та надихати – основні критерії лідерства. Лідер-оптиміст завжди охоче вислуховує інших, тому що завжди чекає гарних новин. Лідер любить спілкуватися з людьми, його цікавлять інші. Хороший лідер буває завжди доступний, не ховається від людей, він людяний, усвідомлює власні слабості, що робить його більш терпимим до слабкостей інших. Лідер повинен бути сміливим, він пробує нові способи виконання завдань, шукає кращі. Але він ніколи не робить це необґрунтовано.

Лідер має широту поглядів, виявляє зацікавленість до всіх аспектів діяльності людей. Лідер повинен бути рішучим, адже потрібна справжня сміливість та мужність, щоб прийняти рішення й усвідомлювати, що воно може бути помилковим. Справжній лідер тактовний і уважний. Основний принцип діяльності: критикувати роботу, а не людину. Лідер повинен бути чесним, вміє визнавати свої помилки. Не завжди легко сказати правду, не заторкнувши почуття інших і не показавши себе нетактовним, але чесність в інтересах справи та загального блага повинна бути понад усе. Лідер честолюбний, радіє не лише за себе, але і за досягнення та успіхи колег. Він надихає інших своїм ентузіазмом, оптимізмом та енергією. Лідер повинен бути наставником. Він допомагає своїм підлеглим розвивати в собі впевненість, любов до людей, честолюбство, ентузіазм, чесність, врівноваженість і рішучість. Лідер упевнений у собі, без зарозумілості. Віра в свої сили без зарозумілості – відмінна риса сильного лідера.

Жоден з підходів до розуміння лідерства не містить готових рецептів та прямих уніфікованих вказівок для того, як стати лідером. Лідер – це особа, яка домінує над групою в силу своїх індивідуальних моральних якостей та реагує на всі зміни у суспільстві. Планування-організація-мотивація-оцінка є основними складовими практичних дій лідера, основа лідерської активності. Саме планування відбувається за умови врахування тих світоглядних проблем, які виникають у суспільстві (колективі). Лідери мають сміливість пов'язати себе з можливостями, що поки здаються недосяжними. Вміння прийняти позицію відносно майбутнього, яке зараз є лише можливістю – це виключно екзистенційна дія, що існує лише гіпотетично. Реальність, умови, обставини майбутнього існують як результат роздумів, а не у вигляді доведених фактів. Традиційна людина мислить в межах причинно-наслідкових зв'язків або лінійної логіки, такий спосіб мислення обме-

жує її можливості щодо реалізації проекту майбутнього. Тому характерною рисою лідера є вміння успішно виконувати проекти, які перевершують можливості.

*Малєєва О.А.  
м. Харків, Україна*

### **ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ В ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ**

В умовах сьогодення лідерський потенціал у суспільному просторі є одним із основних ціннісних орієнтирів та вирішальним критерієм у виборі спеціаліста. У зв'язку з цим особливого значення набуває вивчення педагогічних умов розвитку лідерського компонента у структурі особистості студентів як пошук шляхів підвищення ефективності майбутньої трудової діяльності.

Аналіз останніх публікацій свідчить про значну увагу дослідників різних галузей до проблеми лідерства в освітньому середовищі. Педагогічні аспекти формування лідерських якостей в умовах вищого навчального закладу стали предметом дослідження таких вчених: О.Г. Романовського, О.А. Ігнатюк, Д.В. Алфімова, О.С. Пономарьова, Ю.В. Бабанського, тощо.

Але, незважаючи на це, результати констатуючого етапу проведеного нами дослідження серед студентів-педагогів політехнічного університету показало низький рівень розвитку визначених нами показників лідерського потенціалу у їх структурі особистості.

Сучасна освіта спрямована не стільки на передачу знань, вмінь та навичок, як на цілісний розвиток особистості, процес якого залежить від професійної роботи викладача, методичного забезпечення та в більший мірі від бажання розвитку та активності студента, що відтворює модель суб'єкт-суб'єктних відносин. Задля ефективного розвитку лідерських якостей студентів необхідна цілеспрямована організація зовнішніх обставин, які б спричиняли якісні внутрішні зміни, через наступні умови:

1. Проведення просвітницьких заходів та сповідування цінності лідерства в особистісній та професійних сферах;

2. Стимулювання слухачів до діяльності;

3. Включення студентів в проблемні комунікативні ситуації, які сприяли включенню необхідних якостей та закріплювалися в якості позитивного досвіду;

Реалізація розроблених педагогічних умов формування лідерських якостей у майбутніх педагогів дозволяє поступово розвинути кожен із компонентів структури лідерських якостей. Важливу роль втілення цих умов відіграє мотивування студентів через звернення до їх потреб, мотивів, установок, ідеалів та інтересів, що вимагає застосовувати індивідуальний підхід у педагогічній діяльності.

**Література.** 1. *Бузпалько А.В.* Актуальні проблеми соціально-педагогічної роботи (модульний курс дистанційного навчання) / А. Й. Капська, О. В. Безпалько, Р. Х. Вайнола; Заг. ред. А.Й.Капської. – К., 2002. – 164 с. 2. *Пономарев А. С.* Условия личностного развития студента / А. С. Пономарев // Развитие личности в образовательном и профессиональном пространстве : матер. Междунар. круглого стола. – Белгород : ООО «Эпицентр», 2015. – С. 73-76. 3. *Романовский А. Г.* Педагогика лидерства : монография / А. Г. Романовский, В. Е. Михайличенко, Л. Н. Грень ; Нац. техн. ун-т "Харьков. политехн. ин-т". – Харьков : НТУ "ХПИ", 2018. – 496 с.

*Романовский А.Г., Бречко И.А.  
г. Харьков, Украина*

## ИМИДЖ КАК НАЧАЛО ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩЕГО ЛИДЕРА

Сегодня перед системой образования ставятся задачи, которые способны решить будущее социума. В нашем обществе растёт спрос на качественный и современный стиль образа руководителя. Каждому человеку, в том числе и студенту, нужен определённый образ, для того чтобы быть запоминающимся, выделяться из окружения. Народная пословица гласит: «Встречают по одежке, а провожают по уму». Классик литературы А.Чехов подчеркивал, что в человеке все должно быть прекрасно: и лицо, и одежда, и душа, и мысли. Мы полностью разделяем эту мысль.

Лидер должен уделять внимание созданию своего безупречного,

аккуратного, свойственного только ему имиджа. Имидж –(от английского image –образ, облик, изображение)–это образ, система внешних характеристик человека, которая создает или подчеркивает неповторимое своеобразие личности и всегда отражает индивидуальность, являясь ее внешней, обращенной к другим людям, стороной. От имиджа человека в значительной степени зависит то, как он будет воспринят другими [1].

Успешность данного процесса во многом зависит от первого впечатления, произведенного лидером на членов своей команды, поэтому первое, о чем должен помнить лидер, – это внешний вид: он должен отличаться элегантностью, аккуратностью, чистотой и опрятностью, внушать уважение и вызывать доверие. В одежде лучше выбрать классический стиль – деловой костюм (пиджак с юбкой или брюками и блузка), или платье неяркого цвета. Кроме того, не стоит забывать, что внешними составляющими имиджа являются мимика, жесты, сила голоса, манеры, осанка, походка.

Составляющими имиджа лидера являются также поведенческий компонент (поведение человека в различных ситуациях: лидерское поведение, действия преподавателя и студента в сложных ситуациях, отношение к стране, обществу и т. д.) и профессиональный компонент (профессиональные знания, умения, навыки и компетентность, познавательный потенциал, индивидуальный стиль профессиональной деятельности) [2].

Подсчитано, что имидж лидера должен включать в себя такие качества, как: профессиональная компетентность, владение методами преподавания, умение доходчиво и интересно излагать материал, общительность, активность, толерантность, консерватизм, образованность, высокий уровень интеллекта и культуры, тактичность, уважение к группе, умение сплотить коллектив, чувство юмора, отзывчивость.

Значение имиджа лидера трудно переоценить, так как его можно отнести к одним из важных факторов, обеспечивающих не только успешное овладение командой всех знаний, но и но и дополнительным плюсом в личной жизни [3].

Таким образом, имидж лидера – это динамическая характеристика, которая постоянно взаимодействует с социумом и культурой и требует коррекции и совершенствования, ведь работая над собственным имиджем, лидер повышает имидж и своей группы, и страны в целом. Над имиджем будущему лидеру необходимо начинать работать с первого курса университета.

**Литература.** 1. *Корашев Н.* Имидж преподавателя русского языка, как важный фактор успешного обучения иностранных студентов / Н. Корашев // Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес. До 55 річниці першого польоту людини у космос : тези доп. Міжнар. наук.-теор. конф. студ. і аспір., 19-20 квітня 2016 р., м. Харків : у 3 ч. Ч. 3 / редкол. Є. І. Сокол [та ін.]. – Харків : НТУ "ХПІ", 2016. – С. 133-135. 2. *Романовський О. Г.* Про деякі спостереження в ідентифікації зарубіжної та вітчизняної психології лідерства / О. Г. Романовський // Когнітивні та емоційно-поведінкові фактори повноцінного функціонування людини: культурно-історичний підхід : матер. 2-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 23-24 жовтня 2015 р., м. Харків / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України [та ін.]. – Харків : Вид-во "Діса плюс", 2015. – С. 255-256. 3. *Романовський О. Г.* Розуміння керівником особистості співрозмовника : навч.-метод. посібник з дисц. "Техніка адміністративної діяльності" : для студ. спец. "Адміністративний менеджмент" / О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов, С. М. Резнік ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : НТУ "ХПІ", 2010. – 108 с

*Стронгин К.  
г. Харьков, Украина*

## ИННОВАЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО И СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОГРЕСС

Лидерство и социальный прогресс невозможны без информационных технологий. Ни одна сфера деятельности в современном мире невозможна без использования информационных технологий. Мы живем в информационную эпоху, когда вокруг все перенасыщено информацией, и для нас очень важно получать актуальную информацию вовремя и отфильтровывать лишнюю. Получать актуальные данные, пропускать ненужные и даже вредные данные обществу помогают информационные технологии, а конкретно – нейронные сети. Нейронные сети могут обучаться и адаптироваться, таким образом, информация всегда будет актуальна.

Лидер – это не только личность, обладающая определенными качествами и умениями, но и располагающая информационными инструментами.

Поскольку современное информационное общество радикально отличается от предыдущего, индустриального, именно отношением к инновационным процессам, основой его развития становится формирование информационного окружения. К этому подключается вся инфраструктура общества – экономика, система государственного управления, культура, образование и т.д. [1].

Именно поэтому чрезвычайно важно в современном обществе, в котором такие технологии и процессы происходят очень быстро, внедрение в управление концепции инновационного лидерства.

Лидер использует все доступные инструменты для достижения поставленных целей, основные инструменты – это, конечно же, люди и информация.

Лидеры в первую очередь – это новаторы, демонстрирующие тенденцию к инновациям и творчеству. Невозможно оставаться лидером и развиваться, при этом не обладая актуальной информацией и прогнозами по развитию.

Для достижения целей общества и его развития необходимо видеть четко сформулированные цели и планы их достижения, и именно здесь используются информационные модели проектирования. Невозможно спрогнозировать те или иные события в будущем: не имея информационных инструментов, не используя информацию, мы ограничиваем прогресс.

Для прогресса необходим переход от привычного уклада работы, при котором каждый занимается только своим делом, к реальному сотрудничеству, в котором каждый в социуме способен выполнять свою роль как лидера, так и последователя, организацию такого сотрудничества обеспечивают информационные технологии [2].

Лидерство не только оказывает влияние на развитие и прогресс в обществе, но также является его продуктом.

Именно организационная культура, как система ценностей и установок определяет отношение социума к прогрессу и вектор развития. Поэтому лидер должен уметь не только реагировать на стихийно складывающуюся культуру (существующую без его усилий в любой организации), но и влиять на ее формирование, культивировать нужные социуму реалии, позволяющие более эффективно вести дела [3].

Вопросам внедрения инновационного лидерства в государственное управление значительное внимание уделяют специалисты передовых стран мира. Так, к высшим должностям государственных служащих в США применяют стратегический документ «Ключевые



компетенції для вищих керівників» (ExecutiveCoreQualification), який містить п'ять груп лідерських компетенцій, а саме:

- управління змінами (креативність і інновації, зовнішнє інформування, гнучкість, стійкість до зовнішніх впливів, стратегічне бачення);
- управління людьми (управління конфліктами, максимальне використання різноманітності, розвиток інших, побудова команди);
- орієнтація на результат (звітність, обслуговування клієнтів, здатність приймати рішення, розвиток організації та її послуг, вирішення проблем);
- бізнес здатності (фінансове управління, управління людським капіталом, управління технологіями);
- побудова коаліцій (партнерство, політична грамотність, вплив, ведення переговорів) [1].

Актуальна інформація – це шлях до розвитку та соціальному прогресу.

**Література.** 1. *Юзькова О.І.* Інноваційне лідерство в державному управлінні / О. І. Юзькова // Державне управління: удосконалення та розвиток. – Режим доступу: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1159>. 2. *Гунин В.Н.* і др. Управління інноваціями: 17-модульна програма для менеджерів «Управління розвитком організації». Модуль 7 / В.Н. Гунин і др. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 272 с. 3. Управління соціальним розвитком організації: Учебник / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 208 с. 4. Друкер П. Бізнес і інновації / П. Друкер. – М. – Вільямс, 2009. – 432 с.

*Черкашин А.І.*  
*м. Харків, Україна*

## **ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ У СТУДЕНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

Реформування вітчизняної системи на засадах демократизації і гуманізації ставить нові вимоги до професійної підготовки майбутніх психологів, які здатні втілювати в життя пріоритети високої духовності, моральності, гуманності та професійної культури. На вищі навчальні

заклади покладається висока відповідальність щодо пошуку відповідних психолого-педагогічних методів та засобів по вдосконаленню формування професіоналізму сучасних фахівців. Відповідно, наукове завдання щодо розробки педагогічних умов формування професійної ідентичності майбутніх фахівців у вищих навчальних закладах є актуальним.

Дослідженнями становлення ідентичності займалися Н. В. Антонова, Т. М. Буякас, П. І. Гнатенко, Л. В. Клочек, В. С. Малахов, В. М. Павленко, М. І. Попіль, Л. В. Попова, Н. О. Чурсєва, Н. Ф. Шевченко, Л. Б. Шнейдер та ін. У зарубіжній психології проблематику ідентичності розробляли в межах різних концепцій. Е. Еріксон в напрямку розвитку еґо-психології аналізував ідентичність з погляду динамічного аспекту впродовж життєвого шляху людини через послідовне подолання криз; у руслі когнітивної психології вивчалися проблема взаємозв'язку соціальної та особистісної ідентичностей, процеси деперсоналізації як наслідки гіперсоціальної ідентифікації (Х. Теджфел, Дж. Тернер); думку про вплив соціуму на ідентичність поділяли І. Гоффман, У. Джеймс, С. Мадді, Дж. Марсія, Дж. Мід, С. Московічі, Х. Ремшмідт, К. Ясперс; представники психоаналітичного напрямку (А. Фройд, З. Фройд, Р. Шафер) та біхевіоризму (А. Бандура, П. Муссен, Т. Парсон) розглядали ідентифікацію як механізм розвитку особистості та ін.

Однак, проблема визначення педагогічних умов становлення професійної ідентичності студентів досліджена недостатньо. Крім цього, недостатньо вивченою є технологія методологічних основ формування професійної ідентичності. Відсутні змістовні науково-методичні рекомендації для науково-педагогічних працівників щодо організації та формування професійної ідентичності студентів у вищих навчальних закладах.

Метою статті є визначення педагогічних умов формування професійної ідентичності студентів у вищих навчальних закладах.

Формування професійної ідентичності майбутніх фахівців суттєвим чином залежить від умов – зовнішніх і внутрішніх обставин, в яких відбувається навчально-виховний процес. Педагогічні умови виступають необхідним компонентом формування професійної ідентичності майбутніх фахівців у вищих навчальних закладах.

Дефініції «умова» і «педагогічна умова» потребує постійного уточнення у зв'язку з широким використанням їх у педагогічних дослідженнях. На цей час існує певна невизначеність і неоднозначність в трактуванні змісту названих понять.

З погляду філософії умова виступає як відношення предмета до явищ, без яких він існувати не може. Так, у філософському енциклопедичному словнику умова визначається як «те, від чого залежить щось інше (обумовлюване); істотний компонент комплексу об'єктів (речей, їхніх станів, взаємодій), з наявності якого з необхідністю випливає існування даного явища». Найчастіше умови розглядаються як щонебудь зовнішнє, на відміну від більш широкого поняття причини, яким охоплюються як зовнішні, так і внутрішні фактори.

Необхідно розрізнити поняття «умова» і «засіб». Засіб визначається як 1) прийом, спосіб дій для досягнення чого-небудь; 2) знаряддя (предмет, сукупність пристосувань) для здійснення якої-небудь діяльності. М. Трубников відзначає, що засіб – це все те, що необхідно для реалізації мети. Спираючись на це положення, Н. Коршунова підкреслює, що значеннєвий зв'язок між категоріями «умова» і «засіб» корениться в категорії «можливість», яка в умовах представлена в узагальненому, ідеалізованому вигляді, а в засобі втілюється в дійсність, знаходячи конкретні форму й зміст. Також дослідниця вважає, що засіб поза метою й поза діяльністю не існує, засоби взаємозамінні і їх можна представити у формалізованій понятійній системі як змінні певної константи – умов.

Сукупністю конкретних умов створюється середовище виникнення, існування й розвитку певного явища.

У роботах, присвячених дослідженню навчального процесу, поняття педагогічні умови визначається по-різному: «обставини процесу навчання, що забезпечують досягнення поставлених цілей»; «наявність таких обставин, передумов, у яких, по-перше, враховані наявні умови навчання, по-друге, передбачені способи перетворення цих умов у напрямку цілей навчання, по-третє, певним чином відібрані, вибудовані й використані елементи змісту, методи (прийоми) і організаційні форми навчання з урахуванням принципів оптимізації». Відповідно, в педагогічній літературі педагогічні умови найчастіше розглядаються як сукупність можливостей змісту, форм, методів цілісного педагогічного процесу, матеріально-просторового середовища, спрямованих на досягнення поставлених цілей.

У сучасних дослідженнях досить багато уваги приділяється проблемі педагогічних умов підвищення ефективності педагогічного процесу, окремих його напрямів. Ю. Бабанський, уважаючи умови складовою педагогічної системи, виділяє дві групи умов її функціонування: зовнішні (природно-географічні, суспільні, вироб-

ничі, культурні, середовище мікрорайону) і внутрішні (навчально-матеріальні, шкільно-гігієнічні, морально-психологічні, естетичні) [1, с. 73-74].

Н. Яковлева вважає, що у зв'язку із близькістю категорії умова до поняття середовище коло досліджуваних об'єктів надзвичайно розширюється і до нього можуть потрапити випадкові об'єкти [571]. Тому, розглядаючи педагогічні умови формування професійної ідентичності майбутніх психологів, потрібно виділити комплекс необхідних і достатніх умов.

Необхідні умови розглядаються П. Підкасистим як «внутрішня об'єктивна закономірність виникнення, існування й результативності розвитку учнів». Тобто, під необхідними розуміються умови, без яких певний процес не може бути реалізований. Доречність таких умов випливає з аналізу психолого-педагогічної літератури, результатів констатувального етапу дослідження.

Достатні умови пов'язані з причинами, підставами, суперечностями розвитку. Це умови, якими забезпечується процесу розвитку. Достатність визначається результатами експериментальної роботи.

Таким чином, під необхідністю й достатністю ми розуміємо повний набір педагогічних умов, з яких не можна вилучити жодного компонента, не порушивши при цьому зумовленості певних явищ. Тому вважаємо за доцільне розглядати комплекс педагогічних умов, з наголошуванням на тому, що випадкові, розрізнені умови не можуть забезпечити успішне розв'язання проблем формування професійної ідентичності студентів вищих навчальних закладів.

Аналіз психолого-педагогічної літератури дозволяє визначити комплекс педагогічних умов, реалізація яких потрібна для забезпечення ефективності розвитку професійної ідентичності майбутніх психологів вищих навчальних закладів. Цими умовами передбачається:

- усвідомлення викладачами пріоритетного значення завдань формування професійної ідентичності в процесі професійної підготовки майбутніх психологів;
- комплексне використання професійного виховного потенціалу всіх навчальних дисциплін;
- створення у вищому навчальному закладі соціально-освітнього простору, який функціонує відповідно до демократичних цінностей і моделює відносини професійної громади;
- залучення студентів до ціннісної спрямованої діяльності, якою стимулюється професійна ідентичність;

• організація в освітньому закладі демократичного типу студентського самоврядування, який забезпечує можливості для професійної й особистісної самореалізації студентів.

Вказані педагогічні умови, доповнені з системним та особистісним підходами до щонайповнішого дотримання їх, повинні бути спеціально організованими, бо кожна з таких умов сприяє досягненню певної мети. Відповідно, тільки комплексною реалізацією може забезпечуватися формування професійної ідентичності майбутніх психологів.

**Література.** 1. *Бабанский Ю. К.* Проблемы повышения эффективности научно-педагогических исследований: дидактический аспект. – М.: Педагогика, 1982. – 192 с.

*Чепурина И.  
г. Харьков, Украина*

## **ЧУВСТВО ЮМОРА КАК ЭЛЕМЕНТ УСПЕХА У ЛИДЕРА- РУКОВОДИТЕЛЯ**

Актуальность и новизна выбранной темы: Как важный навык неформальной коммуникации юмор будет потенциально полезен для реальных и потенциальных лидеров. Более того, юмор может быть представлен как особый тип межличностной компетентности, без которого стать лидером в группе сложнее. В современном обществе лидер-руководитель предстает перед нами человеком коммуникабельным, стрессо-устойчивым, уверенным в себе и обладающим навыками влияния и организаторскими способностями. Но, как оказалось, все забывают о чувстве юмора и его влиянии на успех в руководстве и деловом общении.

Цель нашего исследования состоит в том, чтобы раскрыть особенности чувства юмора у лидера и пользу юмора для руководства. Изучить склонность к использованию разнообразных стилей юмора у молодых психологов-лидеров в повседневном общении.

Психопатология юмора изучена в целом - крайне недостаточно. Сообщения об эффективности психотерапии с помощью юмора противоречивы. Отношение к юмору неоднозначно, он часто оценивался как нечто сниженное в духовно-нравственном отношении.

К. Винтон установила, что юмор способствует установлению связей между работниками и таким образом облегчает решение рабочих задач.

По мнению А.В. Дмитриева, И.В. Макаровой и др., юмор, наряду с иронией, анекдотами, частушками, структурно может быть отнесен к сатирическому элементу неформальной коммуникации. Термин «коммуникация» (лат. communicatio от communicare) в переводе на русский язык означает связь, сообщение. В широком смысле коммуникация имеет два значения: установление связи одного места с другим и передача информации от одного человека другому.

Значительный вклад в изучение неформальных коммуникаций внесли: отечественные представители науки (А.А. Богданов, Н.А. Витке, А.К. Гастев, П.М. Керженцев, И.В. Макарова). Исследованием сатирических элементов неформальной коммуникации занимались такие авторы, как А.В. Дмитриев, А. Левинсон, А.Н. Лука, С.В. Мошкин и др.

Что способствует развитию чувства юмора? Оказалось - хорошее образование, широкая эрудиция, общая культура. Вот что в Теории Решений Изобретательских Задач (ТРИЗ) Г. С. Альтшуллера способствует юмору:

1. Достойная цель жизни;
2. Умение планировать свои действия;
3. Работоспособность;
4. Умение «держат удар», не отступать перед трудностями;
5. Результативность;
6. Развитое воображение и способность фантазировать;
7. Нешаблонное мышление, отсутствие стереотипов мышления;
8. Высокая открытость всему новому, постоянное расширение своего кругозора; постоянное самосовершенствование.

Профессор Дженнифер Аакер и преподаватель Наоми Багдонас читают в Стэнфордском университете курс, посвященный юмору в бизнесе. Средний возраст их студентов – 23 года. Что интересно, именно в этом возрасте отношение людей к собственному чувству юмора сильно искажается, если верить исследованию от Gallup. Приблизительно в этом же возрасте люди начинают меньше смеяться.

Исследование организаций показало, что корпоративные культуры, в которых ценится чувство юмора, меньше подвержены проблемам. Кроме того, юмор помогает во время стресса, поскольку смех способствует выделению гормона окситоцина, благодаря которому возрастает качество общения и доверие между людьми. Таким образом, чувство юмора – «настоящий ключ к открытости и прозрачности», считает Багдонас.

Юмор срабатывает не всегда. Согласно исследованиям, если шутка уместна, то произнесший ее вызывает больше доверия к себе и

воспринимается как более компетентный человек, что, в свою очередь, повышает его статус. Кроме того, юмор имеет прямую связь с интеллектом. Даже смех – если он звучный, мелодичный и высокий – показывает высокий статус смеющегося. Такое восприятие основано на том, что чем выше статус, тем комфортнее и раскованнее чувствует себя обладающий человек.

Лидеры, которые любят эпатировать других – то есть говорить что взбрдет в голову, не думая о том, как это воспримут другие, – или же строить рабочие отношения на упражнениях в остроумии, могут отпугнуть сотрудников, не привыкших к подобным шуткам. Но есть и другой юмор – Багдонас называет его «юмором для поднятия настроения». Он в основном направлен на самого лидера или на общего «врага». Определение «врага» расплывчато. Это может быть, например «система менеджмента в вашей компании».

Для определения доминирующего стиля в проявлении чувства юмора мы использовали опросник Рода Мартина по определению стиля юмора (HSQ). Выборка составила 42 человека, лидеров-психологов. Для определения типа лидера мы применили методику Р. Бейлза – Ц. Шнейера (модификация Т.В. Бендас) «Определение типа лидерского поведения» Проведя соц.опрос, получили такие результаты:

Результаты анализа для взаимосвязи типа лидера и преобладающего стиля юмора

Стиль юмора		Выраженность	Тип лидерства			Всего
			деловой	Социально-эмоциональный	смешанный	
Преобладающий стиль лидерства	Агрессивный	кол	7	0	1	8
		%	87.5	0	12.5	100
	Аффилиативный	кол	3	9	6	18
		%	16.7	50.0	33.3	100
	Самоутверждающий	кол	2	7	2	11
		%	18.2	63.6	18.2	100
Итого		кол	12	18	12	42
		%	28.6	42.9	28.6	100

Шкала 1. Аффилиативный юмор относится к склонности рассказывать забавные истории, шутки и добродушно подшучивать, что-

бы развлечь других, установить отношения и ослабить напряжение в межличностных отношениях (например: «Я люблю смешить людей»).

Шкала 2. Самоутверждающий юмор относится к тенденции сохранять юмористический взгляд на жизнь, даже когда другие не разделяют этот взгляд, часто испытывать веселость от несоответствий жизни, придерживаться юмористической точки зрения даже перед лицом стресса или тяжелой ситуации и использовать юмор для совладания.

Шкала 3. Агрессивный юмор – это склонность использовать юмор для критики других или манипулирования ими, как это бывает при сарказме, поддразнивании, насмешках, высмеивании или унижающем юморе, а также использовании потенциально оскорбительных (например, расистских или сексистских) форм юмора (например: «Если кто-то допускает ошибку, я часто поддразниваю этого человека»). Агрессивный юмор также включает навязчивые шутки, даже когда это неуместно.

Шкала 4. Самоуничижительный юмор предполагает использование чрезмерно унижающего себя юмора, попытки развлечь других, делая или говоря что-то забавное в ущерб своей репутации, и смех с другими при насмешках и унижения с их стороны (например: «Я часто стараюсь понравиться людям или заставить их больше принимать»).

Интерпретация полученных данных дает нам следующие интересные результаты: выявлена сильная отрицательная взаимосвязь между социоэмоциональным типом лидера и агрессивным стилем юмора, между деловым типом лидера и affiliативным и самоуничижающим стилем юмора. Выявлена сильная положительная корреляция между социоэмоциональным стилем и affiliативным стилем, деловым и агрессивным стилем.

Выявлена сильная положительная корреляция между социоэмоциональным стилем и affiliативным стилем, деловым и агрессивным стилем.

Вывод: Исходя из данного исследования, можно сделать вывод, что в деловом общении часто используют агрессивный тип юмора. Деловому типу лидера будет соответствовать агрессивный стиль юмора, социоэмоциональному – самоутверждающий и affiliативный тип юмора.

Юмор – один из самых эффективных инструментов влияния лидера. Если пользоваться им правильно, ваши сотрудники будут вас уважать и хорошо к вам относиться. Юмор способен сплотить команду



и повысить ее продуктивность. Но не все деловые люди используют юмор в работе, они считают это лишним.

Исследование данной темы помогло раскрыть как позитивные стороны юмора в деловом общении, так и негативные. Я считаю, лидеру обязательно нужно обладать умением шутить в деловом общении, чтобы расположить к себе команду или же поднять командный дух.

## Секція 6.

### Реформування системи підготовки молодих викладачів

Демідова Ю.Є., Кобелева Ю.Г.  
м. Харків, Україна

#### ДО ПИТАННЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ДОШКІЛЬНОГО ВИХОВАННЯ

Масштабні за соціальними наслідками зміни, що нині відбуваються у світі та в Україні, значною мірою позначаються на всіх ланках освіти як важливому чиннику формування підростаючого покоління. Сучасні діти дошкільного віку живуть у динамічному середовищі, яке постійно розвивається, тому в освітньому процесі підготовки майбутніх фахівців з дошкільного виховання особливу увагу необхідно приділяти розвитку їх професійної компетентності. Питання розвитку професійної компетентності в процесі підготовки майбутніх фахівців з дошкільного виховання виходить на перший план як надзвичайно значуще для прогресивного розвитку суспільства.

Професійна компетентність майбутнього фахівця з дошкільного виховання характеризує його здатність виконувати професійні завдання діяльності на основі фахових знань і умінь, що інтегруються з розвитком особистісних професійно значущих якостей, серед яких провідними є любов до дітей, що поєднується з вимогливістю, емпатією та комунікативністю. Професійна компетентність студентів формується емпіричним шляхом або в процесі цілеспрямованого навчання у вищому освітньому закладі, де особистість поступово оволодіває фаховими компетенціями. Основними етапами формування професійної компетентності студентів в умовах освіти є: адаптаційно-орієнтувальний, під час якого відбувається усвідомлення і осмислення вибору професії, корекція ціннісних пріоритетів, оволодіння цільовими та спеціальними вміннями учіння; змістово-рефлексійний, в процесі якого здійснюється набуття знань і професійних умінь, їх осмислення, розкриття індивідуальних особливостей і розвиток на цій основі професійно значущих якостей особистості; практико-перетворювальний, під час якого відбувається інтеграція у педагогічне середовище та творча самореалізація [1].

Важливо при формуванні професійної компетентності у майбутніх фахівців з дошкільного виховання враховувати вікові особливості дітей дошкільного віку. Включення малюка з перших років життя у інформаційний простір суспільства спонукає до відповідних психо-емоційних реакцій. Необхідність, перед якою вже з раннього віку опиняється дитина: швидко орієнтуватися у постійно зростаючому та змінному обсязі інформації, висуває нові вимоги до керівництва з боку вихователя розумовим розвитком дітей дошкільного віку. На перший план виходить завдання формування здатності до активної розумової діяльності, а не засвоєння великих обсягів інформації. На сучасному етапі треба давати дітям ключ до пізнання дійсності, а не прагнути до вичерпної суми знань. Цей підхід закладено в основу Базової програми розвитку дитини дошкільного віку «Я у Світі», згідно якої буття дитини має бути організоване «...в спосіб, що сприятиме розвитку пізнавального мислення» [2, с. 213]. Водночас вихователь має бути для дітей носієм енциклопедичних знань, доступних віку, розумінню, інтересам та потребам дитини. У сфері психо-емоційного розвитку для сучасних дітей дошкільного віку характерним є підвищена емоційна чутливість, розвинена інтуїція, велика інтелектуальна активність. Свої особливості має пам'ять дитини дошкільного віку: так, у неї відсутнє цілеспрямоване запам'ятовування, оскільки довільні процеси не розвинені. Мимовільне запам'ятовування та згадування є основним. Пам'ять дитини – це її інтерес, – твердять психологи. Не менш значущим для розвитку особистості психічним процесом є увага. Дошкільники найлегше запам'ятовують те, що привертає їхню увагу і справляє сильне емоційне враження. У сучасному соціумі найбільш яскравою для них є інформація, що надходить від мультимедійних засобів. З раннього віку діти отримують інформацію з екрана телевізора, проводячи перед екраном значну частину часу. У їхнє життя необґрунтовано рано входить комп'ютер. Інтернет-технології стали природною частиною життя дітей і сучасної молоді. Відповідно до отриманої інформації і, як її наслідок, виникають зміни у сприйнятті життя. Плани, мрії дітей в модернізованих суспільствах формуються з орієнтуванням не тільки на норми, цінності, характерні для їх безпосереднього оточення, але і на ті зразки, які валять до себе, залишаючись недосяжними [3, с. 38].

Таким чином, питання розвитку професійної компетентності майбутніх фахівців з дошкільного виховання є досить актуальними та потребують подальших наукових досліджень, тому що професійна компетентність не має стадії завершеності, потребує постійного вдос-

коналення і подальшого розвитку. Наукові дослідження повинні бути спрямовані на теоретичне і організаційно-технологічне обґрунтування та розроблення методичного інструментарію системи професійної підготовки майбутніх фахівців з дошкільного виховання.

**Література.** 1. Підготовка майбутніх вихователів до роботи з дітьми дошкільного віку: компетентнісний підхід: монографія / За загальною редакцією Г.В. Беленької, О.А.Половіної / – К.: Вид-тво . – 244 с. 2. Коментар до Базового компонента дошкільної освіти в Україні : наук.-метод. посіб. / наук. ред. О. Л. Кононко. – К. : Ред. журн. «Дошкільне виховання», 2003. – 243 с. 3. *Мудрик А. В.* Социальная педагогика : учеб. для студ. пед. вузов / А. В. Мудрик под ред. В. А. Сластенина. – 2-е изд. – М. : Издательский центр «Академия», 2000. – 192 с

*Квасник О.В., Кононенко А.С.  
м. Харків, Україна*

## **ФОРМУВАННЯ ІНШОМОВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ НА ОСНОВІ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ПІДХОДУ**

Потреба сучасного суспільства в гармонійно розвинених, активних, самостійних, творчих людях визначає сучасний перехід до нової особистісно-орієнтованої освітньої парадигми. Така концепція розвитку освітнього простору передбачає переорієнтацію на індивідуальний простір майбутнього фахівця, зокрема особливостей його становлення у межах полікультурного середовища.

Полікультурність як компонент у структурі суспільства передбачає оволодіння фахівцем іншомовною компетентністю. Іноземна мова – це важливий інструмент спілкування за допомогою якого студент-майбутній фахівець зможе розширити коло знайомств, ознайомитися з культурами інших країн, підвищити можливість працевлаштування у міжнародних компаніях.

Отже, сучасний ВНЗ ставить перед собою за мету забезпечити студента усім необхідним для набуття професійно-спрямованої іншомовної компетентності.

Тому мета дослідження передбачає з'ясувати значення та визначити особливості формування іншомовної компетентності сучасного фахівця з урахуванням засад індивідуального підходу.

Проведене в 2017 році пілотажне дослідження довело актуальність даної проблеми. За результатами отриманих даних було визначено, що навчальна програма підготовки майбутніх психологів в НТУ «ХПІ» не містить іноземної мови за професійним спрямуванням, яка так необхідна фахівцям у їх майбутній діяльності.

Сучасні психологи та педагоги ставлять перед собою мету – підібрати ефективні методи перевірки здібностей та схильностей особистості, на основі отриманих результатів впровадити індивідуально спрямовані методи навчання з метою підвищення показників студентів при вивченні того чи іншого матеріалу.

Основна ідея індивідуального підходу полягає в наданні студенту максимально широких можливостей навчатися. Таке навчання дозволяє йому оптимально адаптуватися до реальної дійсності у всьому її різноманітті та цілісності, а також використовувати на практиці ключові знання. В основі даної методики лежить навчання через діяльність. Викладачам потрібно навчатися довіряти студентам і дозволити їм вчитися самим через власну практичну діяльність і можливі помилки. Індивідуалізація навчання розглядається як суто дидактичний принцип, що зумовлює необхідність у процесі навчання приділяти увагу кожному студенту, та як необхідний елемент організації навчальної дисципліни, під час якої враховуються індивідуальні відмінності майбутніх фахівців, рівень розвитку їх здібностей до навчання та самореалізації.

Реалізація такого підходу висуває серйозні вимоги до методики навчання. Проблеми комплексного підходу до розробки змісту особистісно-орієнтованого навчання іноземним мовам проаналізовані в працях З. Нікітенко, С. Ніколаєвої, О.Немевицікої, О. Рогульської, М.Чепурної та інш. Проте на практиці викладанню іноземних мов поки що бракує орієнтації на особистість студента. Це означає, що викладачі або не усвідомлюють цінності особистісно-орієнтованих технологій у навчанні іноземним мовам, або не володіють необхідними ЗУН для їх впровадження, що вказує на недосконалість їхньої фахової підготовки.

Першою особливістю навчання студентів ВЗО є професійно-комунікативні уміння в умовах додаткової підготовки–наявність у них усвідомленого інтересу до навчання і досить високого рівня сформованості мотивації професійного саморозвитку. Мотивація до вивчення іноземної мови для професійно-орієнтованого іншомовного спілкування у студентів тісно пов'язана з розвитком загальнопрофесійної мотивації і пізнавальних мотивів.

Таким чином, завданням психологів є виявити індивідуальні засоби підвищення мотивації студентів, в той час як педагогу потрібно застосувати на практиці визначені методи для роботи із студентами.

Паралельно зі зміною вимог до рівня сформованості професійно- комунікативних умінь студентів необхідним є зміна ролі самого викладача. Педагог має забезпечувати успішну групову комунікацію, приділяти достатньо уваги практикам для вирішення проблемних професійно- комунікативних завдань, навчати комунікативним стратегіям в професійно значимих ситуаціях. Завдяки використанню можливостей викладача в додатковій іншомовній підготовці: застосуванню інтерактивних методів; наближенню змодельованих в процесі навчання іноземної мови ситуацій до практичної діяльності і пошукам нестандартних рішень; організації лінгвальної науково-дослідної діяльності тощо відбувається переорієнтація процесу підготовки фахівця до міжмовної взаємодії, роль викладача набуває іншого формату.

Зазначимо, що наступним важливим чинником, що визначає процес засвоєння студентами професійно-комунікативних умінь є можливість опори на базові знання та здобуття саме професійно-спрямованих навичок, (наприклад, написання анотацій та резюме, організація монологічної та діалогічної мови, переклад текстів з професійною тематикою тощо).

Тобто, викладач враховує вихідний базовий рівень умінь іншомовного спілкування студентів, методично та обґрунтовано здійснює перехід на професійну тематику. У свою чергу, психолог повинен визначити наміри, інтереси та схильності студента, ціннісні орієнтації, професійну позицію кожного студента тощо.

Розвиток мовленнєвої компетенції на заняттях з англійської мови є комплексним процесом, який має бути безперервним, активним, цілеспрямованим та зумовленим ситуацією спілкування. Досвідчений психолог повинен знайти індивідуальний підхід до кожного студента і визначити здібності студента, його схильності, провести тестування для визначення типу темпераменту та особливостей особистості для того, щоб визначити як швидко студент орієнтується, який вид мовленнєвої діяльності є переважаючим, а що потрібно розвивати.

Професійна іншомовна компетенція сучасного фахівця – це не просто володіння іноземною мовою, це комплекс знань тематичної, професійної лексики та умінь їх правильного використання в конкретній ситуації. Іншомовна комунікативна компетентність як важливий компонент комунікативної культури є невід’ємною складовою підго-

товки студентів вищих навчальних закладів, які готуються до життя в умовах ринкової економіки, діалогу культур і народів, міжнаціонального спілкування. В процесі лінгвальної особистісно-орієнтованої підготовки ролі викладача та психолога мають колосальне значення для пошуку та впровадження індивідуальних підходів до кожного студента. Питання, що розглядається є дуже важливим у наш час і більш детально розглядатиметься у магістерській роботі.

**Література.** 1. *Мазайкіна Ірина Олегівна.* Формування готовності майбутніх учителів до застосування особистісно орієнтованих педагогічних технологій навчання іноземних мов у професійній діяльності: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04- теорія і методика проф. освіти/ Мазайкіна І.О.-В., 2018.-23с. 2. Сутність і структура професійної іншомовної компетентності: зб. наук. праць/наук. ред. В.І. Грицини, Т.В.Мунтян.-Х.: навч.кн., 2016.-202с. 3. Матеріали ХІ Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні тенденції викладання іноземної мови проф. спрямування у вищій школі», 29 квітня 2015р.-К. 4. *Старовойт О.Г.* Мовленнєва діяльність школярів на урокахангл. мови в початковій школі/ О.Г. Старовойт, І.Д. Микитенко.-Ж. 5. *Кабанова М.В.* Розвиток мовленнєвої компетенції на уроках англійської мови як умова соціалізації учнів. 6. *Костенко Н.І.* Особливості формування комунікативної компетентності у студентів ВНЗ нефілологічних спеціальностей 7. Реалізація індивідуального підходу до навчання та самореалізації студентів економічних спеціальностей: зб. наук. праць конф. «Педагогіка та психологія» Вип.51.-Х.2015

*Топчій С.В.*  
*м. Харків, Україна*

## **ІННОВАЦІЇ У СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ МОЛОДИХ ВИКЛАДАЧІВ ЯК ЛАНКА МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

За останній час в Україні значно змінилась система освіти як середньої, так і вищої завдяки політичним, економічним, економічним змінам. Це має як позитивні, так і негативні наслідки, вимагаючи реформування системи підготовки молодих викладачів вищих навчальних закладів.

Процес формування вищої школи має історичний характер, який пов'язаний з розвитком індустріального суспільства. Вища освіта отримує масовий характер. Індустріальна цивілізація змінила зв'язок освіти і науки. У вищій освіті поступово посилюється застосування наукових досягнень, наука формує методологічну та фактологічну основу вищої освіти. Сьогодні європейська вища школа пройшла шлях прийняття Болонської декларації. Як наслідок з'явилась нова ланка в системі вищої освіти – здобуття ступеня магістра. Окрім того, слідкуючи за історичним розвитком, очевидно, що ряд змін привели до інтернаціоналізації вищої освіти, що спонукає співпраці як університетів взагалі, так і молодих вчених зокрема. Це, у свою чергу, сприяє розвитку національних систем освіти не тільки в Україні, але й поза її межами.

Таким чином, метою даної роботи було проаналізувати сучасні цілі вищої освіти та розробити шляхи реформування підготовки молодих викладачів. Серед основних цілей вищої освіти є підготовка творчих спеціалістів, які мали б високий творчий потенціал для вирішення багатьох сучасних проблем. Практичний досвід показав, що для того, щоб розвивати творчі здібності, потрібно реформувати систему освіти, сформувати нові підходи інформаційного та науково-методичного забезпечення вищої освіти. Навчити творчості здатна лише креативна педагогіка, до якої належать інтенсивне та проблемне навчання.

Ми провели анкетування 50 студентів 5 курсу вищого навчального закладу, які планують вести викладацьку діяльність. За результатами анкетування було визначено, що

1. 92% студентів вважає доцільним використовувати творчі методи навчання з усіх предметів,
2. 80% зазначили необхідність модернізації системи підготовки молодих викладачів у вищих навчальних закладах, серед основних засобів було відмічено необхідність втілення інформатизованого навчання, інтерактивного, та міждисциплінарного у більшому обсязі,
3. 77% були згодні з необхідністю впровадження креативних завдань на кожному занятті,
4. 94% зауважили доцільним використання методів, направлених на індивідуалізацію підходів навчання.

Таким чином, ми можемо зробити наступні висновки:

1. Підготовка молодих викладачів та реформування системи підготовки має носити комплексний підхід,
2. Основними засобами покращення підготовки мають бути творчі засоби, якими займається креативна педагогіка,



3. Серед основних форм навчання основну роль повинні грати інтерактивні форми,

4. Міждисциплінарна інтеграція забезпечує не тільки краще засвоєння знань, але й стимулює розвиток студентів, а зокрема їх творчих здібностей, необхідних для вирішення проблем освіти, науки та розвитку суспільства у цілому.

**Література.** 1. Алексюк А. М. Педагогіка вищої освіти в Україні. Історія. Теорія: підручник / Алексюк А. М. – Київ: Либідь, 1998. – 557 с. 2. Гура О. І. Педагогіка вищої школи: вступ до спеціальності: навчальний посібник / О. І. Гура. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 223 с.

*Черемський М.П.  
м. Харків, Україна*

## **СИСТЕМА СТАНІСЛАВСЬКОГО ТА ЇЇ РОЛЬ В АКТИВІЗАЦІЇ ТВОРЧОГО САМОВИРАЖЕННЯ ОСОБИСТОСТІ**

Сьогодні стає все більш зрозумілим те, що педагогіка не може обійтися без творчих методів навчання й виховання особистості. І це не випадково, адже педагогіка за своєю природою швидше є мистецтвом ніж наукою. Свого часу К. Ушинський назвав педагогіку “найбільшим, найскладнішим, найвищим та найнеобхіднішим зі всіх мистецтв” [1, с. 179].

Саме через те, що свого часу педагогіка відірвалася від своїх коренів ми маємо великі проблеми в сучасній українській освіті, котра і досі сповідує авторитарні методи навчання й виховання особистості. Зважаючи на те, що Україна обрала демократичний шлях розвитку, виникає потреба в поверненні педагогіки до своїх основ. Так як це зробили свого часу К. Ушинський, К. Станіславський, А. Макаренко, В. Сухомлинський. Вони своїм прикладом показали, як слід навчати та виховувати особистість, не вдаючись до імперативних форм і методів її навчання й виховання. Завдяки своєму творчому хисту, ці педагоги показали чудо мистецтва виховання, яке за влучним виразом Л. Виготського, нагадує відоме євангельське чудо “перетворення води на вино”. Зокрема, А. Макаренко показав чудо перевтілення неповнолітнього злочинця на прекрасного господарника та будівничого

свої країни. В. Сухомлинський показав нам дитячий світ фантазії і творчості та унікальну здатність дитини перетворювати світ на свій лад. Український педагог бачив в дітях природжених художників і тому приділяв важливу увагу творчому розвитку учня.

Як художник, підходив до навчання і видатний російський педагог, драматург та актор К. С. Станіславський, чий 155 день народження ми відзначаємо цього року. Він вважав, що традиційна підготовка актора, сповнена штампів і трафаретів, не спроможна виховувати справжніх артистів. Адже, для того, щоб створити відповідний образ героя драми, недостатньо лише визубрити текст ролі, відтворивши відомий, проте заяложений штамп. Потрібно ще вдихнути в роль життя, ожививши її фантазією, думкою, почуттям та волею самого актора. Лише тоді герої на сцені оживають та діють. Станіславський навіть розробив спеціальну систему зі створення відповідного внутрішнього стану, що дозволяє актору грати найбільш природно та натхненно. “Одним з головних завдань, що ставить собі за мету “система”, є природне пробудження творчості органічної природи з її підсвідомістю”, – зауважував митець [2, с. 4].

Режисер був не лише митцем, але й науковцем, використовуючи в своїй практиці останні здобутки наукової думки. Зокрема, великої ваги митець приділяв психології, вивчаючи такі психічні процеси як уява, пам'ять, почуття, мислення, воля. Так, наприклад, завдяки залучення емоційної пам'яті гра актора вирізняється особливою правдивістю та реалізмом. Пригадуючи якусь яскраву подію зі свого життя, артист неначе проектує її на свою гру. Уява дає змогу дофантазовувати артисту те, про що не говориться у п'єсі. Адже драматург показує нам лише один фрагмент з життя героїв. Все, що передувало цьому епізоду і подальші події мають бути результатом фантазії актора. Для активізації фантазії Станіславський запропонував акторам кілька прийомів, зокрема магічне “коли б” та “пропоновані обставини”. “Коли б”, на думку митця викликає в душі артиста зрушення, завдяки якому, неначе в “Синьому птасі”, повертаючи чарівний алмаз, відбувається “щось, від чого очі починають інакше дивитися, вуха – по іншому слухати, розум – по-новому оцінювати навколишнє, а в результаті вигадка, природним шляхом, викликає відповідну реальну дію, необхідну для виконання поставленої перед собою мети” [2, с. 63].

Читаючи праці Станіславського, мимоволі задумуєшся над тим, чому лише театральна педагогіка користується славнозвісною “системою Станіславського”. Адже вчитель чи викладач з будь-якої

дисципліни має так само як і актор вміти захоплювати та вести за собою. Тому не можна викладати не лише літературу чи історію, але й математику та фізику без його величності “натхнення”, котре не народжується на порожньому місці, а викликається за допомогою спеціально створеного внутрішнього стану. Важливу роль в його створенні відіграє підсвідомість, яка у кожної людини своя, єдина та неповторна. Саме тому, за словами режисера, – “без підсвідомої творчості нашої душевної та органічної природи гра артиста холодна, фальшива, умовна, суха, позбавлена життя, формальна” [2, с. 407].

Одним з тих, хто вказав на необхідність використання “системи Станіславського” в системі загальної та вищої освіти був відомий український педагог, автор навчального курсу з педагогічної майстерності та творчості, академік І. А. Зязюн. Він, зокрема зазначив, що “сучасна педагогіка має взяти на озброєння ідеї Станіславського про свідоме оволодіння підсвідомим, про “підсвідому творчість органічної природи”, про “коли б” і т.д.” [3, с. 45].

Система Станіславського дає змогу педагогу не лише підвищити власний творчий рівень, але й сприяє взаємодії між вчителем і учнем, викладачем і студентом. Наприклад, здатність педагога до перевтілення активізує не лише уяву та почуття, але й мислення та волю, сприяючи творчому самовираженню особистості. Артистизм педагога дає змогу побудувати заняття таким чином, щоб кожен без винятку учень чи студент почувався справжнім першовідкривачем та винахідником. Отже, система Станіславського дає змогу як педагогу так і студенту якнайповніше виявити власний творчий потенціал.

**Література.** 1. *Ушинский К. Д.* Избранные педагогические сочинения. – Т. 1. – М.: ГУПИ МП РСФСР, 1953. – 640 с. 2. *Станиславский К. С.* Работа актёра над собой. – Ч.1: Работа над собой в творческом процессе переживания. Дневник ученика. – М.: Искусство, 1985. – 479 с. 3. *Зязюн И. А.* Формирование и сферы проявления эстетического опыта личности / Автореф. дис. на соискание учёной степени доктора философ. наук. – К.: 1976. – 47 с.

Яковицька Л.С.  
м. Київ, Україна

## ВІКОВІ ОСОБЛИВОСТІ СПРИЙНЯТТЯ ЧАСОВОЇ ПЕРСПЕКТИВИ ВИКЛАДАЧАМИ ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Вивчення особливостей сприйняття часу необхідне для розуміння змін у професійній діяльності в процесі самореалізації особистості дорослої людини та впливів минулого, теперішнього, майбутнього на вектор самореалізації особи.

К.Левін вважає, що розвиток людини (дорослішання) супроводжується розширенням часової перспективи, тобто все більш віддалене майбутнє і минуле здатні впливати на поведінку в теперішньому часі [1]. Часові перспективи значно видозмінюють поведінку людини у значимих актуальних ситуаціях. Збільшення життєвого простору стосовно психологічної часової перспективи супроводжується поляганням планів у все більш віддалене майбутнє, і види діяльності все більшої тривалості, як-то самореалізація, поступово організуються як єдине ціле.

У сучасних умовах праці збільшується кількість виробничих ситуацій, що вимагають власних, зважених рішень, які мають прийматися в об'єктивно означених часових рамках. **Метою** нашого дослідження є вивчення реальних критеріїв організації часу викладачем технічного університету на різних етапах самореалізації.

Наше дослідження було спрямовано на виявлення стратегій дій в різних режимах і, фактично, відображає уподобання фахівців щодо часових меж, їх орієнтацію на заданість строку зовні або на самостійне визначення часу своєї діяльності. В ході опитування кожен мав визначити оптимальні часові режими для себе, і той режим, в якому він частіше за все працює, та де його діяльність не є комфортною для нього.

Аналізуючи відповіді ми зазначили, що у групі з низьким рівнем самореалізації і стажем до 15 років найбільша кількість виборів, як бажаних, була за оптимальним часовим режимом (38%); невизначений термін для здійснення діяльності не обрав ніхто; з лімітом часу, коли людині необхідно достатньо напружено працювати, щоб встигнути до визначеного часу, ладні працювати 31% респондентів; надлишок часу як і його дефіцит обрали по 8% респондентів і 23% не змогли визначитися.

У групі з низьким рівнем самореалізації і стажем до 20 років найбільш бажаним режимом є оптимальний – 37%; наступний невизначений термін для здійснення діяльності – 27%, цей факт підтверджує думку, що з віком ми краще бачимо і оцінюємо власну часову перспективу. Більш досвідчені колеги певні, що вони зможуть правильно розпорядитися часом, тому обрали оптимальні і невизначені режими праці, можливо саме низький рівень самореалізації не створює нагоди для поспіху, також в цій групі більшість не ладна була визначити свій реальний режим праці.

Колеги зі стажем до 15 років і середнім рівнем самореалізації також обрали оптимальні і невизначені режими праці, але в реальному часі відчувається напружений ритм роботи.

Колегам у групі зі стажем від 20 років і середнім рівнем самореалізації часу не вистачає, як бажані обрали оптимальні, невизначені режими і, навіть, ліміт часу праці, в реальному вимірі частки ліміту і дефіциту часу ще зросли.

У групі з високим рівнем самореалізації і стажем до 15 років найбільш бажаним є оптимальний режим діяльності 55%; наступним – невизначений термін для здійснення діяльності – 26%.

У групі з високим рівнем самореалізації і стажем до 15 років фахівці ще не погоджуються працювати з лімітом часу, часова перспектива у них ширша, тому повертаються до бажаних оптимальних і невизначених режимів. В структурі реального часу також помічаємо більшу вправність щодо організації власного часу: п'ята частка фахівців вже зараз працює в оптимальному режимі.

У групі з високим рівнем самореалізації і стажем до 20 років і більше бажання працювати в оптимальному режимі ще зросло – 68%; наступним є невизначений термін для здійснення діяльності – 15%. В останній групі оптимальний режим праці вважають за найкращий, хоча достатньо напружено працюють більше 70% респондентів, така ж частина фахівців, як і в попередній групі, відтворили собі такий режим і у реальному виробничому процесі [2].

Також спостерігалася обернена динаміка щодо рівнів самореалізації, більш досвідчені фахівці вважають що невизначена часова перспектива не сприяє результативній діяльності у науково-технічній сфері. Така ж динаміка, але з більш значимою різницею у виборах видна у групах з середнім і високим рівнями самореалізації і стажем до 15 років, що додатково підтверджує припущення про вплив рівня самореалізації на сприйняття часової перспективи.

**Висновки.** Наявність такого ціннісного орієнтиру, як категорія переживання часу, є чинником специфічної організації особистістю власного професійного простору та соціально-психологічного часу, який, у свою чергу, сприяє подальшому втіленню цієї цінності. Феномен сприйняття часу стимулює перебіг самореалізації і є її сутнісною складовою.

**В перспективі подальшого дослідження** ми бачимо вивчення впливу вище зазначених часових режимів на динаміку навчальних і професійних дій студентів.

**Література.** 1. *Левин К.* Динамическая психология: Избранные труды / К.Левин. – М.: Смысл, 2001. – 572 с. 2. *Яковицька Л.С.* Взаємозв'язок сприйняття часової перспективи і самореалізації особистості у науково-технічній діяльності /Л.С.Яковицька // Наукові записки Інституту психології ім.Г.С.Костюка НАПН України./За ред. академіка С.Д.Максименка. Т.ХІІІ, част. 6. – К., 2011. – С.429-435.

## ЗМІСТ

### *Секція 1.*

<b>Долгарев А. В.</b> Пути формирования лидерских качеств у будущих специалистов в ВУЗе.....	
<b>Костира І. В., Петренко В. О.</b> Роль риторики для майбутніх юристів ..	
<b>Лапузіна О. М.</b> Формування лідерських якостей іноземних студентів як компонент їх професійної підготовки в українських закладах вищої освіти .....	
<b>Нестуля С. І.</b> Теорія трансформаційного лідерства у процесі формування лідерської компетентності майбутніх менеджерів.....	
<b>Романовский А. Г.</b> О современном понимании лидерства в контексте инновационной парадигмы образования .....	
<b>Рудич Л. В., Бабенко О. М.</b> Формування лідерських якостей в контексті соціального розвитку.....	
<b>Савицька І. М., Супрун А. Г.</b> Роль лідерства в період активного соціального розвитку.....	
<b>Середа Н. В., Картавікіна Ю. О.</b> Формування лідерських якостей у педагогічній діяльності майбутнього викладача іноземних мов.....	
<b>Харченко А. О.</b> Роль харизматичного лідера у розвитку економіки .....	
<b>Цапенко В. Ю.</b> Современное представление у студентов - психологов о понятии «харизматичный лидер».....	
<b>Чеботарьов М. К., Пономарьов О. С.</b> Ціннісні аспекти адаптивності харизматичного лідера .....	

### *Секція 2.*

<b>Вознюк О. М., Поцелуйко А. Б.</b> Роль гуманітарної складової у формуванні лідерських якостей майбутньої технічної еліти.....	
<b>Галушак А. С., Галушак І. В.</b> Лідерство в умовах сучасного світу: компоненти soft skills та емоційного інтелекту .....	
<b>Гура Т. В., Сталін О. В.</b> Системне мислення лідера як необхідна складова його особистості .....	
<b>Гура Т. В., Дяченко С. В.</b> Актуальність проблеми формування комунікативної компетентності у майбутніх викладачів-лідерів вищих освітніх закладів .....	
<b>Гура Т. В., Зенкова М. М.</b> Формування іншомовної компетентності у майбутніх перекладачів-лідерів в контексті компетентнісного підходу...	

- Дашко А. О. Повышение эффективности творческой работы лидера в стрессовых ситуациях .....
- Демідова Ю. Є., Степанова О. А. Педагогічне спілкування як засіб ефективного розвитку професійної культури майбутнього викладача-лідера .....
- Костиря І. В., Корженко А. С. Розвиток пам'яті, мислення та інтелекту у майбутніх психологів-лідерів .....
- Костиря І. В., Круглова Ю. О. Емоційний інтелект як засіб успішної самореалізації сучасного фахівця-лідера.....
- Новаковець В. П. Ректорський звіт як показник досягнення стратегії закладом вищої освіти.....
- Пономарьов О. С., Зінченко П. С. Організація самостійної роботи майбутніх інженерів-педагогів при вивченні курсу «Деталі машин».....
- Пономарьов О. С. Логіка і харизма лідера: єдність чи суперечність? ...
- Романовский О. Г., Пастухов В. О. Техніки комунікативної компетентності майбутнього лідера .....
- Романовський О. Г., Яворовський А. С. Эмоциональный интеллект – необходимая составляющая современных лидеров .....
- Шайнер А. І. Англомовний аспект як складова лідерських якостей майбутніх фахівців .....

#### *Секція 4.*

- Бабаджян В. В., Курий Е. В. Гидроаэробика как средство для улучшения физического состояния студентов.....
- Блошенко О. І. Вплив фізичної культури та спорту на формування поведінки студента-лідера .....
- Бычков В. П. Исследование соревновательной деятельности в футболе для определения лидерских качеств .....
- Костиря І. В., Юзвінський Е. С. Педагогічні умови фізичної підготовки призовної молоді в контексті розвитку вольових якостей ....
- Пономарьов О. С., Зінченко Л. В. Відповідальність у сфері фізичної культури і спорту.....
- Плужнікова Ю. Ю. Розвиток лідерського потенціалу студентів засобами оздоровчої аеробіки .....
- Тіняков А. О., Сластіна А. О. Сім'я, як чинник впливу на ранніх етапах прояву і формування лідерських якостей підлітка .....
- Тіняков А. О. Використання різних стилів лідерству тренерів професійних спортивних команд .....



### Секція 5.

- Podgaina M. V., Teterich N. V., Kurilenko Yu. E.** Assessment of the leadership skills of the pharmaceutical workers .....
- Белікова О. В., Дитюк С. О.** Психолого-педагогічні технології формування професійно орієнтованої особистості викладача .....
- Бондаренко В. В., Умеренков Р. С.** Імідж - як початок ефективної діяльності .....
- Грень Л. М., Степа В.** Професійна діяльність майбутнього вчителя в епоху інформатизації освіти .....
- Ігнатюк О. А.** Педагогічні умови формування основ педагогічної майстерності у процесі підготовки докторів філософії в умовах технічного університету .....
- Кичирук Т. В., Матвієнко І. С.** Лідерство та принципи його прояву в соціумі .....
- Костыря И. В., Захарова О. Н.** Важность развития памяти, мышления, интеллекта для современных лидеров .....
- Костира І. В., Юдіна А. Г.** Емоційний інтелект для ефективного лідерства .....
- Костира І. В., Анохіна А. О.** Розвиток емоційного інтелекту – запорука ефективного лідерства .....
- Костира І. В., Шокало Д. В.** Формування лідерських навичок у майбутніх викладачів вищої школи .....
- Кульченко В. П., Кравченко А. Г.** Особливості характеристик сучасного лідера .....
- Малєєва О. А.** Психолого-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу майбутніх педагогів в процесі підготовки .....
- Романовский А. Г., Бречко И. А.** Имидж как начало эффективной деятельности будущего лидера .....
- Стронгин К.** Инновационное лидерство и социальный прогресс .....
- Черкашин А. І.** Педагогічні умови розвитку професійної ідентичності у студентів вищих навчальних закладів .....
- Чепурина И.** Чувство юмора как элемент успеха у лидера-руководителя .....

### Секція 6.

- Демідова Ю. Є., Кобелєва Ю. Г.** До питання розвитку професійної компетентності майбутніх фахівців з дошкільного виховання .....

<b>Квасник О. В., Кононенко А. С.</b>	Формування іншомовної компетентності студентів-психологів на основі індивідуального підходу .....
<b>Топчій С. В.</b>	Інновації у системі підготовки молодих викладачів як ланка модернізації системи вищої освіти.....
<b>Черемський М. П.</b>	Система станіславського та її роль в активізації творчого самовираження особистості.....
<b>Яковицька Л. С.</b>	Вікові особливості сприйняття часової перспективи викладачами технічного університету.....

Наукове видання

МАТЕРІАЛИ  
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

**Лідери ХХІ століття. Формування особистості  
харизматичного лідера на основі гуманітарних  
технологій**

**2018 року**

Головний редактор *Романовський О.Г.*  
Відповідальний за випуск *Солодовник Т.О.*